

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PEDAGOGICKÁ

Katedra: filosofie

Studijní program: 2. stupeň

Kombinace: francouzský jazyk – občanská výchova

POSTAVENÍ ŽENY NA SOUČASNÉM TRHU PRÁCE
THE POSITION OF WOMAN IN THE PRESENT WORK
MARKET
LA POSITION DE LA FEMME SUR LE MARCHÉ DU
TRAVAIL CONTEMPORAIN

Diplomová práce: 2005-FP-KFL-099

Autor:

Martina Techlovská

Podpis:

Adresa:

Cafourkova 520/1, 181 00 Praha 8

Vedoucí práce: PhDr. Lenka Helšusová Václavíková

Počet

stran	slov	grafů	tabulek	pramenů	příloh
141	39745	13	5	50	5

V Liberci dne: 30. dubna 2005

TU v Liberci, FAKULTA PEDAGOGICKÁ

461 17 LIBEREC 1, Hálkova 6 Tel.: 485 352 515 Fax: 485 352 332

Katedra filosofie

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (pro magisterský studijní program)

pro (diplomant) Martina Techlovská
adresa: Cafourkova 520/1, Praha 8 – Bohnice, 181 00
obor (kombinace): občanská výchova – francouzský jazyk
Název DP: Postavení ženy na současném trhu práce
Název DP v angličtině: The Position of Woman in the Present Work Market
Vedoucí práce: PhDr. Lenka Václavíková Helšusová
Termín odevzdání: 30. dubna 2005

Pozn. Podmínky pro zadání práce jsou k nahlédnutí na katedrách. Katedry rovněž formulují podrobnosti zadání. Zásady pro zpracování DP jsou k dispozici ve dvou verzích (stručné, resp. metodické pokyny) na katedrách a na Děkanátě Fakulty pedagogické TU v Liberci.

V Liberci dne

.....

děkan

.....

vedoucí katedry

Převzal (diplomant):

Datum:

Podpis:

Cíl:

Diplomantka se po úvodním historickém nástinu vzniku a vývoje ženské práce zaměří na roli genderové diferenciaci při uplatnění na současném trhu práce a na faktory ovlivňující možnost vstupu žen do vysokých funkcí.

V další části práce provede studentka analýzu rozhovorů s ženami na manažerských pozicích, jejichž cílem bude zjistit, jaké jsou jejich hodnotové žebříčky, postoje a životní strategie.

Literatura:

- Muži, ženy a společnost
- KŘÍŽKOVÁ, A., Životní strategie manažerek: případová studie, SOÚ, Praha 2002
- KŘÍŽKOVÁ, A., VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ, L., Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích, Analýza odlišností životních postojů a názorů žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení, SOÚ, Praha 2002
- PhDr. KUCHAROVÁ, Csc., V., ZAMYKALOVÁ, L., Aktuální otázky postavení žen v ČR, VÚPSV, Praha 1998

.....

vedoucí DP

Prohlášení o původnosti práce:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a že jsem uvedla veškerou použitou literaturu.

V Liberci dne:
30.4.2005

Martina Techlovská

Prohlášení k využívání výsledků DP:

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském zejména § 60 (školní dílo).

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) má právo na uzavření licenční smlouvy o užití mé diplomové práce a prohlašuji, že **souhlasím** s případným užitím mé diplomové práce (prodej, zapůjčení, kopírování, apod.).

Jsem si vědoma toho, že: užít své diplomové práce či poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem TUL, která má právo ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, vynaložených univerzitou na vytvoření díla (až do jejich skutečné výše). Diplomová práce je majetkem školy, s diplomovou prací nelze bez svolení školy disponovat.

Beru na vědomí, že po pěti letech si mohu diplomovou práci vyžádat v Univerzitní knihovně Technické univerzity v Liberci, kde bude uložena.

Autor:

Martina Techlovská

Podpis:**Adresa:**

Cafourkova 520/1
181 00 Praha 8

Datum: 30.4.2005

Poděkování:

Mé poděkování patří zejména paní PhDr. Lence Václavíkové Helšusové, vedoucí diplomové práce, za cenné rady, věcné připomínky a konstruktivní kritiku. Můj velký vděk patří i paní PhDr. Lud'ce Hrabákové, Ph.D. a paní Mgr. Aleně Králíkové, ředitelce obecně prospěšné společnosti Gender Studies, za podnětné konzultace, které mi poskytly. V neposlední řadě děkuji Pepovi, Daniele, Aleně, Pavlovi, sestře Bětušce a mamince za korekturu této práce. Nakonec zde chci vyjádřit velký dík všem ženám, které si našly čas k našemu společnému rozhovoru a bez nichž by nikdy nevznikla výzkumná část mé diplomové práce.

POSTAVENÍ ŽENY NA SOUČASNÉM TRHU PRÁCE

TECHLOVSKÁ Martina DP-2005 Vedoucí DP: PhDr. Lenka Václavíková Helšusová

Resumé

Diplomová práce se zabývá postavením ženy na současném pracovním trhu. Úvod práce je zaměřen na vznik a vývoj ženské práce s důrazem na specifika jednotlivých historických období. Následující kapitola nastiňuje problematiku genderu ve výchovně-vzdělávacím procesu a zkoumá, na kolik tento proces ovlivňuje profesní dráhu žen. Stěžejní část je věnována roli genderové diferenciaci při uplatnění na současném trhu práce a problematice rovných příležitostí pro muže a ženy. Zvláštní důraz je kladen na popis hlavních faktorů ovlivňujících situaci žen v pracovní sféře. Součástí práce je kvalitativní analýza rozhovorů s ženami na manažerských pozicích, která mapuje, jaké jsou hodnotové žebříčky, postoje a životní strategie těchto žen.

THE POSITION OF WOMAN IN THE PRESENT WORK MARKET

Summary

This Diploma Thesis deals with the position of woman in the present job market. The introduction is focused on the genesis and evolution of women's work, with stress laid on the particularities of each historic period. The following chapter outlines the issue of gender in the processes of upbringing and education, and researches the extent of its influence on women's careers. The main body of the thesis is concerned with how gender differentiation may affect employment prospects in the contemporary job market, and the issue of equal opportunities for men and women. An emphasis is placed upon describing the main factors which influence the situation of women in the professional sphere. Part of this work is a quantitative analysis of interviews with women in management positions. The analysis describes which are the value systems, attitudes and life strategies of these women.

LA POSITION DE LA FEMME SUR LE MARCHE DU TRAVAIL CONTEMPORAIN

Résumé

Le Mémoire de Maîtrise traite de la position de la femme sur le marché de travail actuel. L'introduction du travail repère la naissance et l'évolution du travail féminin, en s'appuyant sur les traits spécifiques des périodes historiques différentes. Le chapitre suivant ébauche la problématique du „gender“ dans le processus de la formation et de l'éducation, et étudie à quel point ce processus peut influencer la carrière professionnelle des femmes. La partie principale est consacrée au rôle de la différenciation de „gender“ à l'application sur le marché du travail actuel et le sujet concernant les occasions égalitaires pour les hommes et les femmes. On met l'accent particulier sur la description des facteurs fondamentaux, qui influencent la situation des femmes dans le domaine de travail. L'analyse qualitative des entretiens avec les femmes sur les positions de manager, qui fait la partie du travail, relève les échelles de valeurs, les attitudes et les stratégies de vie de ces femmes.

Obsah :

1 ÚVOD A CÍL PRÁCE	9
1.1 Úvod.....	9
1.2 Cíl práce	10
2 HISTORICKÝ NÁSTIN VZNIKU A VÝVOJE ŽENSKÉ PRÁCE	12
2.1 Počátky ženské práce - pravěk, starověk, středověk	13
2.2 Charakter ženské práce v novověku a vstup ženy na pracovní trh	18
2.3 Diferenciace ženské práce, vznik a vývoj emancipačních hnutí.....	21
2.4 Shrnutí	25
3 GENDER, VÝCHOVA A VZDĚLÁNÍ JAKO PŘEDPOKLAD UPLATNĚNÍ ŽENY NA PRACOVNÍM TRHU.....	27
3.1 Vývoj přístupu k ženské a mužské výchově a vzdělávání	28
3.2 Výchova, vzdělávání a gender	29
3.2.1 Vzdělávání na základních školách	31
3.2.2 Vzdělávání na středních školách	33
3.2.3 Vzdělávání na vysokých školách.....	34
3.3 Úroveň dosaženého vzdělání a další možnosti vzdělávání současné ženy v ČR.	36
3.4 Shrnutí	39
4 ŽENA NA SOUČASNÉM PRACOVNÍM TRHU	41
4.1 Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce	41
4.1.1 Prosazování rovných příležitostí v mezinárodním kontextu	47
4.1.2 Prosazování rovných příležitostí v ČR	48
4.2 Faktory ovlivňující postavení ženy na pracovním trhu.....	53
4.2.1 Biologické danosti a vlivy.....	53
4.2.2 Zaměstnanost a nezaměstnanost žen	56
4.2.3 Segregace na trhu práce.....	61
4.2.4 Genderové stereotypy na pracovišti	66
4.2.5 Platové diferenciace mezi ženami a muži	67
4.2.6 Ženy, muži a vedoucí pozice	70
4.2.7 Rodina a domácí práce.....	73

4.2.8 Sexuální obtěžování na pracovišti	81
4.3 Shrnutí	85
5 ROZHOVORY S ŽENAMI NA MANAŽERSKÝCH POZICÍCH	86
5.1 Základní informace o výzkumu	86
5.1.1 Použité metody.....	87
5.1.2 Cíle výzkumu.....	89
5.1.3 Témata rozhovorů.....	90
5.1.4 Hlavní východiska.....	91
5.1.5 Základní hypotézy	93
5.1.6 Struktura rozhovoru.....	94
5.1.7 Průběh výzkumu a zpracování dat.....	94
5.2 Výsledky analýzy	95
5.2.1 Vliv vzdělání na profesní dráhu manažerek	95
5.2.2 Profesní dráha manažerek.....	96
5.2.3 Problematika genderu v zaměstnání.....	102
5.2.4 Rodinný život versus práce	109
5.2.5 Životní styl manažerek.....	117
5.3 Shrnutí	118
6 ZÁVĚR	122
7 SEZNAM PRAMENŮ	124
7.1 Publikace	124
7.2 Elektronické zdroje	127
8 SEZNAM PŘÍLOH.....	131

1 ÚVOD A CÍL PRÁCE

1.1 Úvod

Tématem předložené diplomové práce je žena a její postavení na současném pracovním trhu, přičemž celá problematika je nahlížena z hlediska sociologie.

K výběru tohoto námětu mě vedlo hned několik důvodů. V první řadě byla žena a její pracovní úloha asi v každé epoše předmětem určitého zájmu. V dnešní době nabyla tato tematika v České republice na aktuálnosti s přípravou a zejména samotným vstupem do Evropské unie, dále pak s nutností harmonizovat naši legislativu s právem Společenství. V kontextu pracovní sféry se konkrétně jedná o požadavek prosazení rovnosti mužů a žen a s tím spojeného konceptu vytváření rovných příležitostí v zaměstnání. K volbě mě zčásti vedly i osobní důvody, neboť jsem měla možnost pracovat v oblasti lidských zdrojů a seznámit se tak s problémy, se kterými se ženy v pracovní sféře potýkají. O toto téma se zajímám také proto, že jsem žena a tudíž mi osud profesního života žen není lhostejný.

Přestože se tematika mé diplomové práce soustředí prostřednictvím ženy na pracovní trh, dotýká se i vzájemného vztahu ženy a muže. Souvisí tedy velmi úzce s problematikou genderu, který bude v této práci často zmiňován. Pojem *gender* má svůj původ v řečtině, kde znamená rod. Dnes se používá k tomu, abychom v diskuzích o ženách a mužích ve společnosti uměli odlišit biologickou podstatu lidí (sex – český pohlaví) od dalších vlivů (společenských, kulturních a historických), které formují dnešní podobu postavení žen a mužů. Zatímco tedy pojem *pohlaví* odkazuje k fyzickým rozdílům lidského těla, gender se týká psychologických, sociálních a kulturních rozdílů mezi ženami a muži.¹

Teoretickou část práce tvoří tři základní tematické oblasti. V první se seznámíme se stručným přehledem vzniku a vývoje ženské práce a jejích specifik. Na základě rozebrání jednotlivých historických období si ukážeme, že postavení ženy z hlediska

¹ Jarkovská, Lucie. Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání. Brno: Nesehnutí, 2003, s. 13.

práce nebylo v průběhu dějin snadné. Musela uplynout dlouhá doba, než zde ženy dosáhly alespoň takového zrovnoprávnění s muži, jaké zažívají dnes.

Následující kapitola je věnována problematice genderu ve výchově a vzdělání, a otázce, na kolik tato oblast ovlivňuje uplatnění žen na trhu práce. Po krátkém historickém náhledu do tématu se budeme zabývat rozdílnými přístupy k mužům a ženám z aspektu výchovy a vzdělávání a s tím související rolí vychovatele, kterou v současné společnosti zastává především rodina a škola. V tomto tématickém celku najdeme také specifika genderových rozdílů na jednotlivých stupních vzdělávacího systému. V neposlední řadě se zde seznámíme se současnou situací žen v České republice z hlediska úrovně dosaženého vzdělání.

Stěžejní část práce tvoří popis role genderové diferenciace na trhu práce. Mezi hlavní úkoly této části patří charakterizování nejdůležitějších faktorů ovlivňujících pozici žen v pracovní sféře. Dále se věnuje otázce prosazování politiky rovných příležitostí. Navzdory tomu, že právní řád České republiky již desetiletí uznává rovnost žen a mužů, v reálném životě často nedochází k naplnění jeho principu, obvykle v neprospěch žen. Je proto nezbytné podpořit naplnění principu rovnosti žen a mužů v praxi.

Důležitou část diplomové práce tvoří výzkum zaměřený na situaci žen v řídicích pozicích pracujících v České republice, který byl provedený formou rozhovorů. Studii jsem se rozhodla orientovat na manažerky, neboť právě tyto ženy tvoří významný fenomén současnosti. Stále častěji se setkáváme s úspěšnými ženami, které se díky svým schopnostem dostaly na pracovní pozice, jenž byly ještě donedávna doménou mužů. Situace vysoce pracovní vytížených žen však není jednoduchá a velká část z nich se potýká s překážkami, které jim znesnadňují pozici vůči mužským kolegům. Mezi nejvýraznější z nich patří harmonizace profesního a rodinného života.

1.2 Cíl práce

Teoretická část diplomové práce vznikla se záměrem systematicky nastínit problematiku postavení ženy na současném trhu práce, s důrazem na selekci základních problémů a jejich následného charakterizování. Tato část má za úkol informovat o práci žen z hlediska historického vývoje a o problémech genderové diferenciace v oblasti

výchovy, vzdělávání a pracovního trhu. Přičemž v posledních dvou případech bude mou snahou navrhnout některé možnosti obrany proti těmto jevům.

Cílem výzkumu je podložit některé teorie zkušenostmi samotných žen v profesní oblasti. Konkrétním cílem je pak zjistit a analyzovat současné postavení a roli žen v řízení organizací v České republice. Výzkumná část se snaží najít odpověď na otázky hodnot, postojů a životních strategií manažerek, zejména z hlediska možnosti sladění pracovního a rodinného života, problematiky genderu v zaměstnání a životního stylu.

2 HISTORICKÝ NÁSTIN VZNIKU A VÝVOJE ŽENSKÉ PRÁCE

Výzkumy zabývající se postavením ženy na současném trhu práce ukazují, že její pozice není úplně rovnoprávná s muži. Mnozí z nás mají osobní zkušenosti se znevýhodňováním žen v pracovním prostředí. Jedná se o nerovnosti v mnoha ohledech, počínaje přijímacími pohovory, přes mzdové ohodnocení až například po omezené možnosti dalšího profesního růstu.² Zmíněné důvody vedou mnohé z nás k vědomí, že je stále nezbytné usilovat o zlepšení situace žen v této sféře.

Navzdory těmto okolnostem dnes můžeme říci, že z historického hlediska došlo v otázce ženské práce k velkému kroku kupředu. Lidstvo však muselo projít dlouhým vývojem a naše předkyně to stálo velké úsilí než si vydobýly svou dnešní pozici. Možnosti ženy pracovně se uplatnit byly vždy spojené mimo jiné i s tím, jak v daném období fungovaly vztahy mezi ní a mužem. Jinak řečeno záleželo na tom, jaký byl její status v dané společnosti a době. Současná žena se samozřejmě využívá práva volit, díky vynálezu antikoncepce plánuje rodičovství, pokroky v medicíně snížily riziko její neplodnosti, rozhoduje se sama, které školy bude studovat a o které pracovní pozice se bude ucházet, apod. Než však dosáhla těchto „výdobytků“, byly osudy žen v minulosti těžké.

Historie byla po dlouhou dobu vnímána zejména jako historie mužů. V dějepisných pramenech nalézáme zmínky o slavných vladařích, vojevůdcích, myslitelích, umělcích a dalších významných mužských postavách. Ženy jsou zmiňovány jen druhořadě. Ale i ony mají svoje dějiny, které jsou stejně důležité pro vývoj lidského druhu. Zrovna tak jako muži, byly i ženy zasaženy revolucemi, válkami, sesazením a nastolením nových vlád, stejně jako i byly svědkyněmi převratných změn ve vztazích obou pohlaví. Nabízí se zde možnost napravit „křivdy“ a zaměřit se jen na historii ženy. To by však nebyla správná cesta. Nemůžeme totiž studovat ženu a muže odděleně, neboť minulost lidské rasy je protkaná jejich vzájemným soužitím. Proměny životních podmínek žen musí být tedy spatřovány v kontextu změn společenských podmínek mužů a naopak.³

² Viz Kapitola 4 Žena na současném pracovním trhu, s. 41.

³ Duby, George; Perrot, Michelle. A History of Women in the West. Toward a Cultural Identity in the twentieth Century. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press, 1994, s. 1 – 4.

Než se ponoříme do minulosti a zapátráme v ní jak se vyvíjelo postavení ženy a možnosti jejího pracovního uplatnění v jednotlivých epochách lidských dějin, upřesněme si následující: v jednotlivých podkapitolách nebude zmiňováno tzv. nejstarší ženské povolání – prostituce. Ta provází lidstvo již od pravěku a vyskytuje se také ve všech ostatních epochách lidského vývoje. Účelem této práce není se jí podrobněji zabývat.

2.1 Počátky ženské práce - pravěk, starověk, středověk

Pravěk lidstva trval statisíce let. Člověk se během této doby postupně začal svým intelektem výrazně odlišovat od ostatních živočichů. Vyvíjel se typ, který, pokud jde o vrozené vlastnosti, v podstatě přetrvává až dodnes. Lidé si vytvořili řeč, usnadňovali si práci prvními jednoduchými nástroji a naučili se používat oheň k přípravě potravy.⁴ Zároveň se objevily i prvotní náboženské představy a pojmy. Podle různých zachovalých nálezů si můžeme udělat velmi pravděpodobnou představu o tom, jaká byla podoba tehdejší přírody i člověka samého. Nelze se však přímo dozvědět jaký byl vztah člověka k člověku, především vzájemný vztah muže a ženy a tudíž i rozdělení jejich povinností. Z nepřímých důkazů, vyplývajících z moderního biologického, fyziologického, antropologicko-etnického a sociologického výzkumu, si však můžeme o této oblasti vytvořit určitou představu.⁵

Člověk zpočátku žil neorganizovaným způsobem. Nejstarší formou lidské organizace byly pravděpodobně *hordy*, tzv. prvotní stáda. V tomto období nebyly nejspíše sexuální vztahy nijak uspořádány a ve styku obou pohlaví tak vládla *prvotní promiskuita*. Zároveň je možné, že i souvislost mezi sexuálním aktem a početím zůstávala většině těchto lidí utajena. Později si složitější lovecké výpravy vynutily dokonaleji organizovanou skupinu a kolektivy se stmelovaly nejspíše na základě povědomí o společném původu. Vznikají vyšší příbuzenské formy - *rody*. *Rody* jsou pevné trvalé skupiny, které se skládají nejméně ze tří generací, uvnitř nichž dochází

⁴ Klabouch, Jiří. Manželství a rodina v minulosti. Praha: Orbis, 1962, s. 11.

⁵ Neumann, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Praha: Otakar II., 1999, s. 1 – 2.

k diferenciaci a dělbě práce, kterou zde sledujeme. Uvnitř rodů vzniká první forma manželství, tzv. *manželství skupinové*, které se v těchto podmínkách pravděpodobně omezovalo jen na funkci sexuální. Péči o děti, přípravu pokrmů, zhotovování oblečení, apod. již obstarával větší kolektiv.⁶

Lze předpokládat, že zpočátku v tomto systému existovala určitá rovnoprávnost mezi ženami a muži. Ženám se dokonce dostávalo velké úcty jako dárkyním života a zaujímaly důležité postavení jako kněžky a věštkyň. Navíc, pokud byl nějaký majetek, dědil se v ženské linii.⁷ Základním kritériem pro dělbu práce bylo rozdělení potravy na živočišnou, kterou obstarával především muž, a rostlinnou, kterou zajišťovala žena. Postupně se stále více vymezovaly obory, kterým se věnoval muž a kterým žena. Muž se zcela přidržel lovu. Žena zatím vynalézala složitější úpravy potravin, nosila dřevo a vodu, vytvářela oblečení a dala základ výrobě nádob. Studium „neliterárních národů“ (za které dnes označujeme kmeny, které nepoužívají písmo) nám pomáhá utvořit si obrázek o tehdejší podobě lidského soužití.⁸

„Na Xingu (ve střední Brazílii) pletou muži rošt, pečou ryby a maso, ženy sbírají plody, vaří nápoje a praží palmové ořechy – jaký jiný smysl by mohlo mít toto rozdělení kuchyně na živočišnou mužskou a rostlinou ženskou než ten, že obě pohlaví zůstala ještě ve svém prastarém oboru?“ říká cestovatel von der Steinen.⁹

Toto rozdělení má přirozenost pramenící z biologické rozdílnosti obou pohlaví. Těhotenství a následná péče o děti omezovaly ženy v možnosti cestování. Práce, kterou mohly vykonávat, byla limitovaná. Ženy se proto držely v blízkosti vesnice, což je do určité míry chránilo před zvířecími i lidskými nepřáteli. Staraly se o domov a udržování ohně. Z tohoto důvodu byl i obchod, pokud vyžadoval dlouhé cestování, zpravidla povoláním muže.¹⁰

Později vznikají vyšší společenské jednotky – *kmeny*. Tyto společenské jednotky se vyvíjely na základě vytváření určitých pout mezi rody spojenými manželskými styky

⁶ Klabouch, Jiří. Manželství a rodina v minulosti. Praha: Orbis, 1962, s. 11 – 13.

⁷ Hrabáková, Ludka. Vybrané kapitoly z kulturní antropologie: studijní texty pro distanční studium. Liberec: Technická univerzita, 2002, s. 45 – 47.

⁸ Neumann, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Praha: Otakar II., 1999, s. 109 - 111.

⁹ Tamtéž, s. 109.

¹⁰ Murphy, Robert Francis. Úvod do kulturní a sociální antropologie. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, s. 67.

a majícími tušení o společném původu. I po dobu kmenového zřízení trvala rovnost mezi ženami a muži, protože pro zatlačování žen do podřízeného postavení nebylo z ekonomického hlediska důvodů. Celou řadu prací, jako například rybolov, vykonávali ženy i muži společně. Navíc lovecké podniky mužů nepředstavovaly pro výživu společenství cennější přínos než sběračské a jednoduché zemědělské práce žen.¹¹

Někdy **na počátku doby bronzové** začíná upadat výsostné postavení ženy jako dárkyně života. Některé teorie mluví o tom, že lidé odhalili roli muže při plození dětí. Jiné poukazují na vychýlení ekonomické rovnováhy mezi ženami a muži. Objev a využití kovů totiž vedli k zdokonalení zemědělských postupů a hlavně výroby zbraní. Pro vzájemný vztah ženy a muže je podstatné, že všechno nové bohatství získávají muži. Ti se intenzivněji věnují zemědělství, které vyžaduje namáhavé práce, vyrábějí kovové předměty, v boji získávají otroky a na lovu zvěř. Činnost mužů tak nabírá na významu, zatímco ženy jsou stále více zatlačovány k domácím pracím. Rozvíjejí se podmínky pro to, aby rodina mohla fungovat v menších kolektivech než byly kmeny a rody, tedy jako společenství rodičů a jejich dětí. Rodina se stává samostatně hospodařící jednotkou pod nadvládou muže, který je nyní ničím neomezeným vlastníkem výrobních prostředků. Ženy jsou tak oddáleny od všech důležitých věcí a klesají na pouhý nástroj přivádění dětí na svět. Začíná tak dlouhé období dějin existenční závislosti ženy na muži.¹²

Než přejdeme k dalšímu období dějin, je důležité zde zmínit, že s postupným vznikem společenských tříd dochází k diferenciaci životních podmínek pro příslušníky různých tříd, vrstev a skupin obyvatelstva. Určité znaky však zůstávají neměnné. Patří sem: dominantní postavení muže, který je zaměstnaný výrobní prací a podřízené postavení ženy, pramenící z jejího neplnohodnotného zařazení v ekonomice. Tyto podmínky se pak více nebo méně zmírňují jen u nižších společenských vrstev, kde společná bída stírá všechny rozdíly a ženy také pracují.¹³

Ve **starověku** z kmenových států postupně válkami vznikají jednotlivé říše, pro které je hlavním opěrným pilířem právě rodina. Rod přestává existovat jako

¹¹ Klabouch, Jiří. Manželství a rodina v minulosti. Praha: Orbis, 1962, s. 14 – 17.

¹² Tamtéž, s. 17 – 22.

¹³ Tamtéž, s. 22.

hospodářská a organizační pospolitost. Jeho místo zaujímá stát.¹⁴ I v tomto období nás budou především zajímat pracovní možnosti ženy a její postavení. To se ve starověku měnilo stát od státu. Egypťanky například zaujímaly ve společnosti přednostní místo, byly samostatné a mohly se účastnit všech zábav. Co se týče práce, ženy ve starém Egyptě obchodovaly mimo dům a pěstovaly podomní obchod, zatímco muži obchodovali doma. Nejvíce to udivovalo Řeky, neboť u nich byla manželka jen první otrokyní v domácnosti a pečovatelkou o děti.

Mezi ženami a muži zela ve starověkém Řecku propast. Přestože například z Atén pocházeli výborní filosofové, jejich ženy byly negramotné a duševně omezené, neboť neměly přístup ke vzdělání. Celý život trávily v zadních, ženských částech domů, kde se věnovaly domácím pracím, péči o děti a předení. Podobně i ve starém Římě se ženy zdržovaly doma. Rozdělovaly domácí práce služebnictvu, pečovaly o kuchyň, ošetřovaly děti, tkaly roucha, apod.¹⁵ Po svatbě se manželka stala výhradně členkou rodiny svého manžela. Ženino postavení bylo nízké, postavení manželky často téměř otrocké. Jedinou možností, jak si získat prestiž, bylo upevňování svého postavení v domácnosti a ovlivňování svých synů. Podobná situace byla ve staré Číně, kde zprvu bázlivá a zstrašená žena vospěla ve vlivnou starou manželku, která byla postrachem svých snach.¹⁶

Ve **středověku** dochází k rozmachu křesťanství. Oficiálně se v této době postavení ženy lepší a stává se rovnoprávným s mužem, ale jen „před Bohem“. O vztahu ženy a muže se mnohé dozvídáme z Nového zákona. Myšlenku rovnosti ženy a muže před Bohem dokládá výňatek z *Epištoly sv. Pavla ke Galatským*.

„Není už rozdíl mezi Židem a pohanem, otrokem a svobodným, mužem a ženou.
Vy všichni jste jedno v Kristu Ježíši.“¹⁷

Ježíš požaduje manželskou věrnost jak od ženy, tak od muže. Dochází k zákazu mnohoženství, což však vyplynulo hlavně z ekonomické potřeby. Přesto byla žena i v tomto období držena v podřízeném postavení, připoutána k domácnosti.

¹⁴ Neumann, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Praha: Otakar II., 1999, s. 314.

¹⁵ Klabouch, Jiří. Manželství a rodina v minulosti. Praha: Orbis, 1962, s. 31 - 39.

¹⁶ Murphy, Robert Francis. Úvod do kulturní a sociální antropologie. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, s. 112.

¹⁷ Nový Zákon, Ga 3,28.

Rovnoprávnost platila jen pro onen svět, nikoliv pro pozemský život. O tomto mínění najdeme důkazy také v Novém Zákoně.¹⁸ Pro porovnání si uveďme opět výroky sv. Pavla, tentokrát z *První epištoly k Timoteovi*.

„Žena ať přijímá poučení mlčky s veškerou podřízeností. Učit ženě nedovoluji. Žena nemá mít moc nad mužem, nýbrž má se nechat vést. Vždyť první byl stvořen Adam a pak Eva. A nebyl to také Adam, kdo byl oklamán, ale žena byla oklamána a dopustila se přestoupení. Spasena bude jako matka, jestliže setrvá ve víře, lásce, svatosti a střízlivosti.“¹⁹

Mužova pravomoc nad ženou byla tím menší, k čím nižší společenské vrstvě manželé patřili a čím více se žena podílela na výrobním procesu. Zatímco tedy ženy z nižších vrstev tvrdě pracovaly v zemědělství nebo jako námezdní dělnice, šlechtičny měly spíše reprezentativní postavení, s čímž se ovšem pojilo více postihů za jeho porušení. Venkovské ženy byly nezbytným hospodářským činitelem a zahálčivý život šlechtičen a některých měšťanek pro ně byl nemožný. Tyto ženy totiž byly nezbytnou součástí ekonomické sféry. Pracovaly na poli nebo jako hospodyně pečující o výživu nejen pracovníků, ale i dobytka a drůbeže. V případě úmrtí nebo nemoci hospodáře musela žena hospodařit sama, následkem své nepostradatelnosti pak získávala větší vážnost.

Práce měšťské ženy neměla takovou váhu jako ženy vesnické, přesto ani většina měšťanek neměla čas na zahálku. Měšťanská žena měla obyčejně na starosti dosti rozsáhlou domácnost (vlastní dům se zahradou, dvorem a drobným zvířectvem). K rodině patřili i tovaryši, učedníci a služebné a starost o jejich ubytování a stravování byla povinností manželky. Kromě toho, v této době většina domácnosti vyráběla produkty, které jsou dnes produkovány hromadně. A tak měly tyto ženy na starosti pečení chleba, vaření piva, výrobu svítidel, apod.²⁰

Hlavní pracovní náplní života středověké ženy byla tedy stále starost o domácnost. Vdovy a svobodné ženy také pomáhaly při některých bohoslužbách. V obcích se věnovaly péči o nemocné a chudé. Ženy se dále staraly i o vězně, navštěvovaly nemocné a ujímaly se dětí zavržených „pohanskými“ rodiči. To vše bylo

¹⁸ Neumann, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Praha: Otakar II., 1999, s. 592.

¹⁹ Nový Zákon, 1 Tt 2,11 - 15.

²⁰ Klabouch, Jiří. Manželství a rodina v minulosti. Praha: Orbis, 1962, s. 73 - 93.

spojeno s křesťanským hlásáním lásky k bližnímu. Novou možností pracovního uplatnění se stává i farská kuchařka, tj. hospodyně na faře.

V rytířských kruzích vzniká jakýsi kult ženy. Ve vyšších vrstvách se žena stala středem bohatého společenského života, zájmu mužů a dokonce i básníků. Od mládí se učila hrát na hudební nástroje, šít a vyšívat. Tyto ženy znaly také ranhojičství a mohly tak ošetřovat raněné rytíře. Také se velmi pečovalo o to, aby dívka před svatbou znala vše čeho je třeba k řízení domácnosti.²¹

Předchozí stránky ukazují, že pozice ženy se již v první fázi našich dějin začala stávat podřadnou vůči muži. Ženě se od konce dob pravěku až do posledního zmíněného období - středověku - nepodařilo získat zpět své výsostné postavení ani si alespoň vydobýt rovnoprávnost s mužem. Ve většině kultur se stala přinejmenším podřízenou muže, jejíž hlavní povinností je přivádět na svět potomky a pečovat o ně i o domácnost. Zapátrejme však v dalším období dějin a zjistíme, jak se dále vyvíjelo její postavení.

2.2 Charakter ženské práce v novověku a vstup ženy na pracovní trh

Rozvoj obchodu vyvedl evropské lidstvo ze středověku na **vrchol renesance**. Avšak ani v tomto období se společenské postavení ženy v mnohém nezměnilo. Světem panovaly neustálé válečné konflikty a střety, které si vyžadovaly stále více mužů do válek k ochraně svých obchodních zájmů. Válka dává přední postavení muži, protože žena mu v boji nemůže konkurovat. Z důvodu potřeby přírůstku obyvatel, hlavně mužů, se pro vladaře stal nebezpečný mužský celibát. Reakcí na to bylo označení stavu manželského jako stavu nejvyššího. Stejně jako v předchozích dobách byl i v této fázi dějin v manželském svazku muž svrchovaným pánem ženina těla i majetku a velitelem domácnosti, o níž žena pečovala. Žena byla poznamenána méněcenností, k níž byla i nepřetržitě vychovávána. V **Anglii** v průběhu **15. století** byly mladé dámy vychovávány přímo tyransky. Jejich matky je neustále vedly k práci,

²¹ Neumann, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Praha: Otakar II., 1999, s. 607 – 615.

požadovaly od nich otrockou podřízenost a počítaly dokonce s jejich výdělkem. Autorita rodičů dosáhla v této době neúnosného stupně. Ve **Francii** byla žena ještě v **17. století** považována za mužovu poddanou. Vzdělání pro ni bylo považováno za zbytečné či dokonce nebezpečné a výchova měla za úkol učinit ji schopnou obětavého života a odloučenosti.²² Jakkoliv bylo toto období pro ženu nelehké, již brzy měla přijít epocha, která k ní byla mnohem přívětivější.

Prvním zábleskem nově přichozí doby byly *zámořské objevy* nových obchodních cest v 15. a 16. století, které položily základ k novodobému technickému rozvoji. Potřeby trhu velmi rychle vzrůstaly a v druhé polovině **19. století** nemohla řemeslná výroba uspokojit poptávku. Díky různým vynálezům, z nichž největší byl parní stroj, se mohla vyvinout strojní výroba. Tak začala *průmyslová revoluce*, která změnila celou společnost. Přejít od ruční ke strojní tovární výrobě umožnil překonat absolutismus a rozvinul městský společenský pořádek, kde již neexistoval pán a poddaný. Navíc i vztah ženy a muže se v nových společenských podmínkách postupně stává rovnoprávnější.²³

Pro **industriální dobu** je charakteristické, že drobná domácí rodinná výroba už není schopná konkurovat velkovýrobě. Nastává nová hospodářská éra, kdy předmět není vyráběn tím, kdo ho potřebuje, ale tím, kdo je pro práci nejlépe zařízen, a skoro všichni produkují pro obchod. Sériová výroba umožnila zlevnění produktů a domácí výroba už s ní nemůže soutěžit. Již neplatí dřívější velká hodnota a rozsah domácí činnosti. Ta byla v nové době nejdříve v menší míře omezena řemeslnou výrobou a později radikálněji průmyslovým rozmachem. Širší rodina tak ztratila svoji původní výsostnou ekonomickou pozici a začala se rozkládat.²⁴

Typickými původními domácími pracemi bylo „mletí obilí, zpracovávání lnu, předení, tkání, praní, bílení, vaření piva, vaření mýdla, svíčkařství, výroba různých ovocných šťáv a bylinných léčivých nápojů, zavařování ovoce, ukládání zásob na dlouhou dobu, zhotovování obleků, pečení chleba, opatřování vody, často také pěstování zahrady, chov dobytka, drůbeže, atd.“²⁵

²² Neumann, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Praha: Otakar II., 1999, s. 615 – 777.

²³ Tamtéž, s. 861.

²⁴ Tamtéž, s. 980.

²⁵ Tamtéž, s. 980.

Nejdříve byly zasažené šlechtické velkorodiny, ve kterých žilo pohromadě více generací. Podřízení odcházejí do měst a dávají přednost továrnám a obchodům, kde již nefunguje naturální způsob odměňování a mzdu dostávají ve formě peněz. Co se týče našeho tématu – pracovní možnosti žen, i ony odcházejí ve velkém počtu do měst.²⁶

Ústup absolutismu a s ním spojených válek o území omezuje mužovo privilegovanější postavení ve vojenství. Stále se však objevují názory, že i pracovní sféra je doménou mužů. Žena je pak od přírody předurčena k péči o domácnost a děti. I přes tato omezení nabývá ženská práce na rozsahu. Z předchozích řádků víme, že práce žen není v době novověku novinkou, neboť již v předešlých obdobích musely venkovské ženy a měšťanky z nižších společenských vrstev tvrdě pracovat. Tyto poměry se nezměnily. Ženy se ale navíc masově zapojují i do průmyslové výroby, kde jsou vítanou pracovní silou, neboť jsou mimo jiné ochotné pracovat za nižší mzdu, než za stejnou požadují práci muži. Pracovní zatížení žen má i své negativní důsledky, neboť ženy procházejí dvojí pracovní směnou – v zaměstnání a v domácnosti. Podstatné ovšem je, že výdělečná činnost ženě umožňuje nebýt ve všem plně odkázaná na muže, a přináší důležitý předpoklad pro jejich zrovnoprávnění, ekonomickou nezávislost a zapojení do společenského života.²⁷

Novověk tedy sice přinesl narušení patriarchální podoby rodiny, ale pro ženu měl svůj přínos. Tato éra pro ni znamenala jedinečnou možnost odpoutat se od domácnosti a vymanit se z podřízenosti vůči muži. Žena tak po staletích „otročení“ v domácnosti dokázala, že i ona je schopna v **nově vzniklé průmyslové společnosti** vykonávat podobnou práci jako muži. Pozvolna si tak připravila nosnou půdu pro další expanzi ženské práce a její rozdělování do různých oborů, stejně tak jako pro vytvoření emancipačních ženských hnutí, které ještě dále povznesou její postavení ve společnosti.

²⁶ Neumann, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Praha: Otakar II., 1999, s. 980 – 983.

²⁷ Klabouch, Jiří. Manželství a rodina v minulosti. Praha: Orbis, 1962, s. 200 – 202.

2.3 Diferenciace ženské práce, vznik a vývoj emancipačních hnutí

S postupující hospodářskou nezávislostí si nejdříve ženy z vyšších společenských tříd dovolovaly konkurovat mužům a procítaly jako samostatné osobnosti. To mělo za následek, že si i tyto ženy hledaly povolání a odmítaly být pouhými pečovatelkami o domácnost či velitelkami nad služebníky.²⁸

Jak již bylo zmíněno v předcházejících kapitolách, v první epoše lidstva existovala pouze pohlavní a věková diferenciace práce. Z hlediska mezipohlavní dělby práce vykonávali všichni muži stejnou práci, stejně tak jako všechny ženy konaly svou.²⁹ V dalších historických obdobích dochází k diferenciaci zejména mužské práce, kdy se muži rozdělovali do různých oborů činnosti. Nyní však nastala jiná doba, ve které dochází k výraznější diferenciaci také ženské práce a ženy se tak dostávají do různých pracovních oborů.³⁰

Co se týče samotné *emancipace žen*, tj. jejich snahy o zrovnoprávnění a získání nezávislosti na mužích a na společnosti samotné, nelze až do druhé poloviny 19. století hovořit o opravdovém hnutí. Setkáváme se spíše s jednotlivými ženskými osobnostmi volajícími po stejných právech jako muži. Feministická historička Gerda Lerner³¹ ve své analýze středověkých historických dokumentů poukazuje na existenci těchto žen ještě před vznikem tzv. *první vlny feminismu*, který můžeme datovat do období **1830 – 1920**. Podle ní nemohlo žádné hnutí vzniknout, protože činy těchto žen, ani jejich písemné projevy nebyly systematicky dokumentovány. Z předcházejícího textu již víme,³² že ženy byly naopak z aktivní tvorby dějin vylučovány, neboť jen muži měli utvářet historii. Ženy, které se vzpíraly genderové nerovnosti, se z tohoto důvodu nemohly dozvědět o podobných snahách svých předchůdkyň či současnic. To byl podle Lernerové důvod po dlouhou dobu bránící vzniku *kolektivního feministického vědomí* –

²⁸ Neumann, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Praha: Otakar II., 1999, s. 996.

²⁹ Viz kapitola 2.1 Počátky ženské práce - pravěk, starověk, středověk, s. 13.

³⁰ Neumann, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Praha: Otakar II., 1999, s. 997.

³¹ Lerner, Gerda. The creation of the feminist consciousness. New York: Oxford University Press, 1993.

³² Viz kapitola 2 Historický nástin vzniku a vývoje ženské práce, s. 12.

tj. vědomí jednotlivých žen o tom, že existují další podobně smýšlející ženy. Jejich „nevědomost“ tak dlouho bránila jejich spolčování a vzniku ženského hnutí.³³

Již na sklonku **18. století** začalo mnoho žen požadovat rovnoprávné postavení vůči mužům, zejména pak v přístupu ke vzdělání.³⁴ Až ke konci **19. století** se touha žen po stejných možnostech jako muži stává promyšleným tažením, nápadně shodným ve všech rozvinutých zemích. Hnutí žen se pomalu stává organizovanější a nelze mu už zabránit. Hlavními cíli této vlny se pak stává především snaha dosáhnout práva na rovné vzdělávání žen, dále rovnost práv občanských a politických, které symbolizovalo hlasovací právo pro ženy.

Důvody pro vznik těchto hnutí jsou různé. Kromě již zmíněného rozpadu rodiny se další pohnutkou, zejména evropských měšťanských žen k boji o práci, stává velmi ztížená možnost se vdát. Převaha žen totiž kolísala v různých evropských zemích mezi 1005 – 1092 ženami na 1000 mužů. Ženám vstup do měšťanských povolání usnadňoval i fakt, že dostávaly nižší mzdu než muži. Pro stát i soukromníky to znamenalo výhodnou úsporu s odůvodněním, že se jedná jen o příspěvek na živobytí. Jako hlavní živitel rodiny byl stále vnímán muž. Vznik ženských hnutí tedy poháněl boj o práci, vyvolaný přebytkem žen, jejich špatné vyhlídky na sňatek a hospodářská tíseň. Touha po rovnoprávnosti v oblasti pracovní šla ruku v ruce i se snahou o stejné možnosti ve vzdělání. Vznikaly první pokusy o reformu ženské výchovy a vzdělávání vzhledem k odborné práci.³⁵

Britský a západoevropský feminismus vyšel, stejně jako americký, ze specifických sociálních, politických a ekonomických podmínek. Za jeden z důležitých předpokladů jeho vzniku se pokládá osvícenství, které oslavovalo rozum, pokrok, vzdělání, seberealizaci jednotlivce a svobodu od vnějších omezení. Přesto například Rousseau, ale i jiní osvícenečtí filosofové, odmítali rovnoprávnost s ženami.

Také Velká francouzská revoluce a vzestup liberalismu napomohly vzniku evropského ženského hnutí. Ženy se totiž na revoluci aktivně podílely, organizovaly protesty a vytvářely kluby. Z těchto zdrojů později čerpaly evropské feministky první

³³ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 36.

³⁴ Tamtéž, s. 36.

³⁵ Neumann, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Praha: Otakar II., 1999, s. 997 – 1017.

vlny a nastolovaly celou řadu dalších otázek. Mezi ně například patřila ochrana žen a dětí před násilím a pohlavním zneužíváním, zamezení vykořisťování žen prostitutí, reforma rozvodového a majetkového zákonodárství, rozšiřování pracovních příležitostí, rovnoprávný přístup ke vzdělání a volební právo. Jejich úspěšnost do značné míry závisela na podmínkách v jednotlivých zemích. Oproti americkým kolegyním se však lišily svým přístupem. Místo vyzdvihování podobností mezi muži a ženami vyzdvihovaly spíše jejich rozdíly, a namísto požadavku úplné účasti na muži ovládané společnosti spíše tuto společnost a její instituce kritizovaly.³⁶

Za účelem boje za ženské práva v oblasti politické vzniklo ve Velké Británii hnutí za volební právo žen, tzv. *Sufražetky* (z angl. suffragettes – aktivistky za volební právo žen). Tyto ženy využívaly k prosazení svého požadavku různé prostředky (shromáždění, letáky, psanou propagandu, lobbování v parlamentu). „Militantní“ podoba celého hnutí se vyplatila, protože již v roce 1918 získaly volební právo ženy nad 30 let a v roce 1928 se podařilo získat plné volební právo za stejných podmínek, jaké měli muži (tzn. že ženy mohly volit po dosažení 21 let).³⁷ U nás získaly ženy aktivní volební právo po vzniku první Československé republiky, toto právo bylo zaručeno v ústavě z roku 1920.³⁸

Nejsnadněji si ženy razily cestu do hospodářského života v USA. První vlna feminismu ve Spojených státech bývá často spojována s jediným cílem, a tím je zajištění volebního práva pro ženy. To si hnutí za ženské volební právo *Woman Suffrage Movement* v USA vymohlo roku 1920 ratifikací 19. dodatku Ústavy USA.³⁹ Budeme-li však pátrat po aktivitách amerických feministek v 19., a na počátku 20. století, zjistíme, že množství jejich činností nebylo omezeno jen tímto úkolem. Tyto ženy se podílely na celé řadě politických a sociálních reforem, mezi které patřila zdravotní prevence a hygiena, zrušení otroctví, rozvoj školství, apod. V této souvislosti je vhodné zmínit Victorii Claflin Woodhull jako první ženu, která vlastnila makléřskou

³⁶ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 45 – 46.

³⁷ Sokačová, Linda. Významné ženy a hnutí v historii feminismu - kapitola z nové knihy od Nesehnutí Abc feminismu [online]. Feminismus.cz, 4.6.2004 [cit. 05-04-2005]. Dostupné na <<http://feminismus.cz/fulltext.shtml?x=183558>>.

³⁸ Marksová-Tominová, Michaela. Problematika rovného postavení žen a mužů v ČR v kontextu vstupu do Evropské unie [online]. Zastoupení Evropské komise v České republice, © 2005 [cit. 05-04-2005]. Dostupné na <<http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=1307>>.

³⁹ Tamtéž.

společnost na Wall Street a první Američanku, která kandidovala na prezidentskou funkci, aniž tehdy směly ženy volit.⁴⁰

V období po první vlně feminismu dospěly ženy ve Spojených státech k pocitu, že s volebním právem získaly i všeobecně rovnoprávné postavení k mužům a většina z nich se k feminismu stavěla lhostejně či dokonce odmítavě. V minulosti ženami tolik zatracovaný kult domácnosti se vrátil zpět.

„Moderní, „emancipovaná“ středostavovská hospodyně se měla stát „ředitelkou domácnosti“, která spojuje využití plodů moderní vědy s „estetickým duchem“, aby vytvořila své rodině příjemné a fungující domácí prostředí.“⁴¹

Druhá světová válka měla za následek útlum feministického smýšlení i v Evropě. Renesance se hnutí dočkalo podobně jako ve Spojených státech až v 60. a 70. letech. Přispěla k ní řada činitelů, mezi které patřila nespokojenost mnoha žen s malou mírou rovnoprávnosti ve skutečném životě a ve formálních právních zárukách. Jako reakce na tuto nespokojenost vznikla celá řada feministických skupin a organizací, které se věnovaly kromě politického boje proti genderovému útlaku i teoretickým výkladům kořenů nerovného postavení žen.⁴²

K obnovení feministických myšlenek a ke vzniku tzv. **druhé vlny feminismu** v USA přispělo několik faktorů. Důležitým podnětem bylo vydání knihy *Feminine Mystique* autorky Betty Friedan⁴³ v roce 1963 vyjadřující pocit nespokojenosti a nudy tehdejších vzdělaných žen ze střední společenské třídy v domácnosti. Tyto ženy podřídily svůj život manželovi a dětem, ale samy nepociťovaly naplnění. Kniha se okamžitě stala bestsellerem a zároveň i popudem ke zkoumání kořenů genderové nerovnosti ve veřejné i soukromé sféře.⁴⁴

Současné feministické směry nejsou homogenní, a proto není snadné vymezit jejich strukturu. Pro zajímavost si můžeme uvést jejich kategorizaci socioložkou Judith Lorberovou.⁴⁵ Ta je rozděluje do tří základních typů.

⁴⁰ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 39 – 41.

⁴¹ Tamtéž, s. 43.

⁴² Tamtéž, s. 47.

⁴³ Friedan, Betty. *Feminine Mystique*. Praha: Pragma, 2002.

⁴⁴ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 43 – 45.

⁴⁵ Lorber, Judith. *Gender inequality: Feminist theories and politics*. Los Angeles: Roxbury, 1998.

Prvním z nich jsou *genderově reformní feministické teorie* zdůrazňující spíše podobnost mezi ženami a muži než jejich rozdíly. Ty usilují o poskytnutí stejných možností účasti na společenském dění jak mužům, tak ženám. K těmto teoriím patří marxistický a sociální feminismus, které kladou důraz na uplatnění ženy na pracovním trhu, zvyšování jejich platových a pracovních podmínek.

Feministické teorie genderově motivovaného odporu zdůrazňují, že nestačí zajištění formálních zákonných práv žen a vyzývají je, aby se vymanily z nadvlády mužů zakládáním vlastních organizací.

Mezi poslední typ patří *feministické teorie genderově motivované vzpoury*, které jsou nazývány také *feminismem třetí vlny*, jelikož vnímají jinak než předchozí vlny pojmy pohlaví a gender. Tyto teorie vnímají genderovou nerovnost stejně jako například pojmy etnické příslušnosti či sexuální orientace. Tedy pouze jako jednu ze součástí systému společenské stratifikace.⁴⁶

Rozdělení na jednotlivé feministické organizace je způsobeno velkou názorovou rozmanitostí, která má za následek jejich vzájemné oddělení a zatvrzení se vůči sobě namísto vzájemného dialogu. Úkolem budoucnosti by proto měla být snaha o znovunalezení společných kořenů a tím i cesty zpátky k sobě a společné komunikaci. Vzájemným spojením svých snah by se tak feministické hnutí stalo silnější.

2.4 Shrnutí

V této kapitole věnované historii ženy, a zejména charakteru její práce v jednotlivých etapách dějin jsem se snažila poukázat na to, že cesta ženy za alespoň takovým zrovnoprávněním, kterému se „těší“ dnes, nebyla snadná. Rovnoprávné postavení ženy sběračky a dárkyně života vůči muži lovcí v počátečních fázích pravěku bylo velice záhy nahrazeno postavením podřízené osoby. Po celé epochy lidstva se tak žena stává, až na světlé výjimky, pouhou loutkou v rukách muže připoutanou k domácnosti a „strojem na děti“. Jen mužům přísluší právo na vzdělání a pracovní sféra je také zejména jejich doménou.

⁴⁶ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 48 - 49.

Uplynulo hodně času než ženy procitly a uvědomily si neúnosnost svého postavení. Ještě déle pak trvalo, než se jim podařilo najít společný cíl v úsilí o potlačení jejich submisivního postavení vůči mužům a ve snaze o získání stejných šancí i pro ně. Velkým krokem kupředu byla pak možnost kontroly porodnosti a s tím spojená možnost vzdělávání a zaměstnávání žen. Avšak jak již bylo řečeno, nenadešel ještě čas spokojit se s danou situací. Naopak bude třeba ještě mnohé změnit. A to nejen v oblasti pracovního trhu, než nastane doba, kdy pozice žen a mužů bude opravdu rovnocenná. Zaměříme se proto nyní na oblast vzdělávání a výchovy, které patří mezi nejdůležitější faktory ovlivňující možnosti vstupu žen na pracovní trh.

3 GENDER, VÝCHOVA A VZDĚLÁNÍ JAKO PŘEDPOKLAD UPLATNĚNÍ ŽENY NA PRACOVNÍM TRHU

Současný pracovní trh vyspělých zemí nabízí nejvíce možností pro uplatnění dobře kvalifikovaným a vzdělaným jedincům. Všeobecně platí, že čím vyšší vzdělání člověk má, tím lépe vypadá v očích potencionálního zaměstnavatele. Tato kapitola je proto věnována výchovně-vzdělávacímu procesu, který v naší společnosti hraje stále důležitější roli. Než se však ponoříme do samotné problematiky, vysvětleme si zde nejprve základní pojmy spojené s touto oblastí.

Koncept *vzdělání* zde budeme chápat jako výsledek procesu *vzdělávání*, tj. procesu získávání vědomostí ve formě poznatků i určitých schopností a dovedností prostřednictvím škol a jiných vzdělávacích institucí. Vzdělání je spojeno se získáváním kvalifikace k výkonu určité profese. Dále platí, že čím vyššího vzdělání člověk dosáhne, tím větší společenskou prestiž získává.⁴⁷

Podmínkou pro úspěšné prosazení se je i znalost prostředí, ve kterém žijeme. S tím souvisí tzv. *sociální role*, které člověk ve společnosti zastává. Jejich funkcí je umístění člověka v systému společenských vztahů. S každou sociální rolí se pojí souhrn určitých úkolů a očekávaných způsobů chování. Musíme tedy vědět, jaké chování se od nás očekává a pokud možno se ho snažit naplnit. Společnost nám mimo jiné předkládá vzory ženského a mužského chování. Nesplňujeme-li očekávání dané role, stáváme se „trnem v oku“ ostatních, nebo jsme společností úplně odmítáni.⁴⁸

Sociální role úzce souvisí s celoživotním procesem *socializace*, ve kterém se učíme očekávání společnosti. Jedná se o proces vývoje od stadia bezmocného novorozence až po osobu, která si dobře uvědomuje sebe sama a orientuje se ve své vlastní kultuře.⁴⁹ Největší důležitosti nabývá socializace v prvních fázích života a velký podíl na ní má výchova. Pod pojmem *výchova* rozumějme záměrné ovlivňování socializačních procesů v souladu se společensky přijatými normami a hodnotami a učení se společenským rolím.⁵⁰ Výchova mimo jiné zahrnuje osvojování morálky

⁴⁷ Velký sociologický slovník. Sv. 2, P - Ž. Praha : Karolinum, 1996, s. 1417.

⁴⁸ Tamtéž, s. 943.

⁴⁹ Giddens, Anthony. Sociologie. Praha: Argo, 1999, s. 39.

⁵⁰ Velký sociologický slovník. Sv. 2, P - Ž. Praha : Karolinum, 1996, s. 1402.

a celých vzorců chování. Výchovou a vzděláváním jsou jedinci předávány také *znalosti* (učením osvojené vědomosti) a *dovednosti* (naučené způsoby jednání k dosažení určitého cíle neboli konkrétní um jedince)⁵¹ a pomáhají mu vytvořit si vlastní *postoje* (relativně ustálené sklony jedince chovat se v určité situaci určitým způsobem, tedy reagovat pozitivně nebo negativně na podmínky spjaté s takovou situací)⁵².

Úkolem této kapitoly je upozornit na důležitost role výchovy a vzdělávání, které spolu s přirozenými biologickými vlivy⁵³ utváří rozdílné přístupy k mužům a ženám při vstupu a následném působení na pracovním trhu. Dále pak zdůraznit úlohu vychovatele, kterou sehraává v současné společnosti především rodina a škola.⁵⁴

Před tím, než se zaměříme na konkrétní problematiku spojenou s procesem výchovy a vzdělávání, se podívejme, jak na tom byly ženy a vzdělávání z historického hlediska.

3.1 Vývoj přístupu k ženské a mužské výchově a vzdělávání

Zapátráme-li v minulosti, zjistíme, že možnosti vzdělávání pro ženy a muže byly naprosto nerovnocenné. Ze začátku měli jak ženy, tak muži stejné zdroje učení – své znalosti a dovednosti načerpali od svých rodičů a jiných příbuzných či od svých spolupracovníků. Zatímco mužům bylo postupem času vzdělání umožněno, ženám se ho „poštětilo“ jen v případě, že pocházely z vyšší společenské třídy. I tehdy však mělo jejich vzdělání spíše funkci přípravy na roli manželky a první učitelky svých synů. Ženy se vzdělávaly v hudbě, seznamovaly se s ukázkami z literatury, učily se cizímu jazyku. Zároveň se učily i tomu, jak být reprezentativní partnerkou svých mužů, dokonale upravenou a schopnou vtipné konverzace.⁵⁵

Později, přestože byl ženám umožněn vstup na některé vysoké školy, podléhaly značně odlišnému režimu než muži. Všechny země, i ty dnes vyspělé a radikálně

⁵¹ Velký sociologický slovník. Sv. 2, P - Ž. Praha : Karolinum, 1996, s. 504.

⁵² Tamtéž, s. 812.

⁵³ Viz kapitola 4.2.1 Biologické danosti a vlivy, s. 53.

⁵⁴ Jarkovská, Lucie. Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání. Brno: Nesehnutí, 2003, s. 3.

⁵⁵ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 127.

prosazující rovné příležitosti, v minulosti ženám všelijak znesnadňovaly přístup ke vzdělání. V USA na liberální *Obelin College* se například od studentek očekávalo, že se nebudou projevovat na veřejných shromážděních. Dále se od nich předpokládalo, že kromě sebe budou pečovat i o své mužské kolegy. Měly jim prát prádlo, uklízet pokoje a připravovat jídlo.⁵⁶ Jak na této, tak prakticky na všech ostatních školách byli ženy a muži navíc usměrňováni do odlišných oblastí studia. Muži se soustřeďovali na obory jako inženýrství, přírodní vědy, právo a lékařství, ženy naopak na tzv. *home economics* (tedy nauku o ekonomickém vedení domácnosti), zdravotní péči a základní vzdělávání.⁵⁷

Možnosti podílu dnešní ženy na vzdělání se určitě zlepšily. Otázkou však zůstává, nakolik a zda vůbec je v naší společnosti postavení žen a mužů v jejich možnostech vzdělávání a přístupu vyučujících na školách rovnocenné. Zaměříme se proto nyní na současné postavení žen a mužů ve výchovně-vzdělávacím procesu.

3.2 Výchova, vzdělávání a gender

Oficiálně u nás mají chlapci i dívky stejný přístup ke vzdělání. V realitě však ne vždy jednotlivé školy uplatňují rovný přístup k oběma pohlavím. Mohou vytvářet některé *genderové stereotypy*, které si děti odnáší do dospělého, pracovního a rodinného života. Pojem ***genderové stereotypy*** lze interpretovat jako předčasné přisuzování určitých vlastností, schopností a sociálních rolí ženskému a mužskému pohlaví na základě zjednodušených myšlenkových konstrukcí. To následně ovlivňuje i jejich postavení ve společnosti. Tyto zjednodušení vycházejí z představy, že existují typicky ženské, a naproti tomu typicky mužské způsoby vidění světa a praktického jednání a realizace životních plánů v něm.⁵⁸

Představy o tom, jak se máme chovat, nám naše okolí nenápadně nutí už v prvních letech našeho života. Na holčičky máme sklony více šišlat, dovolíme jim

⁵⁶ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 127.

⁵⁷ Tamtéž, s. 127.

⁵⁸ Sibrť, Marek. Genderové stereotypy aneb o ženách v českých televizích [online]. Feminismus.cz, 2004 [cit. 25-11-2004]. Dostupné na <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=204655>>.

plakat, ale už méně lézt po stromech, aby si neušpinily růžové šatičky, do kterých je oblékáme. Jako hračky jim kupujeme miniaturní kuchyňky, kočárky a panenky. Jsou postupně vedeny k tomu, aby se učily pomáhat mamince v domácnosti. Chlapečkům zase plakat spíše zakazujeme - snad každý chlapec někdy slyšel, že kluci přeci nepláčou! Pořizujeme jim autíčka, stavebnice a vedeme je více ke sportu. Rozhodně je nenutíme pomáhat v domácnosti.⁵⁹

Prvním zdrojem genderových stereotypů jsou tedy již rodiče, kteří se ihned po narození chovají jinak k děvčatům a jinak k chlapcům, a to má samozřejmě svoje důsledky. Příklady takového rozdílného pojmání dětí s ohledem na pohlaví bychom určitě našli mnoho. Uveďme si pro názornost výčet několika oblastí, kde se rodiče dopouští genderově stereotypního chování:

- Rodiče i jiní dospělí mají sklony jinak interpretovat, odměňovat a trestat stejné chování u dívek a u chlapců.
- Rodiče jsou sami svým dětem modelem ženského a mužského chování a svými reakcemi mnohdy vnucují dětem vlastní stereotypy.
- Rodiče kupují hračky a oblečení s ohledem na pohlaví dětí.
- Rodiče podporují u svých dětí zájmy a mimoškolní aktivity s ohledem na jejich pohlaví.
- Děti bývají odměňovány za chování očekávané společností od jejich pohlaví. Zde je důležité si uvědomit, že femininní chování u chlapců je v naší kultuře více odmítáno a tabuizováno než maskulinní chování u dívek.⁶⁰

Odlišné přístupy rodičů a dalších dospělých k dívkám a chlapcům se v 70. letech staly předmětem zájmu některých výzkumů. Studie interakcí mezi matkami a kojenci ukázaly, že jejich přístup byl naprosto odlišný k chlapečkům a k děvčátkům. Platilo to i tehdy, když si myslely, že na ně reagují stejně. Při známém a často citovaném experimentu, se jedno miminko nejdříve obléklo do dívčích šateček a posléze do chlapeckých. Pokud bylo dítě představeno jako děvčátko, maminky se na ní většinou

⁵⁹ Marková-Tominová, Michaela. Mužská a ženská role: vrozené či naučené? in Jak získat jistotu a sebedůvěru ve společnosti. Praha: Český svaz žen, 2003, s. 10.

⁶⁰ Lazarová, Bohumíra; Pol, Milan. Multikulturalita a rovné příležitosti v české škole. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2002, s. 14.

usmívaly a nabízely jí jako hračku panenku. Říkaly o ní, že je roztomilá a má jemný pláč. Reakce na dítě uvedené jako chlapec byly naprosto odlišné. Nejčastěji mu nabízely vláček a jiné hračky považované za chlapecké. Další studie prováděné ve stejných letech prokázaly, že i reakce zdravotnického personálu asistujícího u porodu jsou odlišné. Pokud se narodil chlapec, hodnotili ho jako „cvalíka“, „kluka jako buka“, apod. U holčiček používali přívlastků „roztomilá“, „sladká“, „jemná“.⁶¹

Nespočetné výzkumy dokazují, že i přístup vychovatelů a učitelů k dívkám a chlapcům je od začátku školní docházky různý. Často se tak děje i v předcházejících obdobích, například v mateřských školách. Ve většině případů se jedná o neuvědomělé chování. Z tohoto důvodu je třeba uplatňovat politiku rovných příležitostí u dětí co nejdříve, nejlépe ještě v předškolním období.

Zvláštní důraz by pak měl být kladen na vzdělávání posledních ročníků základních škol, neboť v této fázi se žáci rozhodují o svém dalším studiu či budoucím povolání. Je potřeba se u dětí zaměřit na jejich individuální schopnosti, bez ohledu na to, zda se jedná o dívku nebo chlapce a nabídnout jim alternativní vzory (např. zdravotní bratr, programátorka, apod.), které jim napomůžou odbourat již zažité genderové nerovnosti.⁶²

V následujících třech kapitolách si přiblížíme otázku rovných příležitostí vzhledem k jednotlivým stupňům vzdělávacího systému. Jelikož se genderové nerovnosti začínají formovat již v prvních ročnících, začneme u této problematiky na základních školách.

3.2.1 Vzdělávání na základních školách

Každý typ školství má své specifické přístupy ke studujícím. U základních škol tomu není jinak. Školství jako takové deklaruje rovnocenný přístup k dívkám i chlapcům. Co se týče sebehodnocení učitelů v přístupu k žákům a žákyním

⁶¹ Giddens, Anthony. Sociologie. Praha: Argo, 1999, s. 114.

⁶² Jarkovská, Lucie. Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání. Brno: Nesehnutí, 2003, s. 3.

na základních školách, jsou i oni ve většině případů přesvědčeni, že ke všem dětem přistupují stejně. Výzkumy však vypovídají odlišně. Jejich komunikace se žáky a žákyněmi se liší minimálně ve dvou ohledech - frekvenci a obsahu.⁶³

Z hlediska **frekvence** komunikují učitelé mnohem častěji s chlapci než s dívkami. Učitelé jim věnují více pozornosti a i když na sebe upozorňují a vykřikují odpovědi, aniž by zvedli ruku, učitelé jim to tolerují. U dívek je však toto chování většinou napomínáno.⁶⁴ Přístup k dívkám a chlapcům se liší i **obsahem**.

„Mnohaletým pozorováním interakce mezi učiteli a žáky došli Sadkerovi⁶⁵ ke zjištění, že učitelé u chlapců více než u dívek dbají na opravování chyb – mimo jiné chlapce častěji vedou k tomu, aby sami napravovali chyby, jichž se dopustili. ... Již ve velmi útlém věku jsou chlapci častěji chváleni za intelektuální výkon a dívky naopak za upravený zevnějšek a příjemné vystupování.“⁶⁶

Učitelé také někdy dávají dívkám a chlapcům odlišné úkoly. Dívky například požádají, aby zalily květiny a chlapce, aby přenesli lavice nebo obsloužili technické přístroje.

Genderová diferenciaci je ve většině případů podpořena v **učebních materiálech**. Ženy zde mají menší zastoupení. Na *Princetonské univerzitě* ve státě New Jersey analyzovala skupina feministek knihy pro děti a mládež a texty určené pro základní školy a zjistila, že zhruba třikrát častěji jsou hlavními hrdiny chlapci. Dále z jejich výzkumů vyplynulo, že všechny matky v učebních textech byly v domácnosti, ačkoliv ve skutečnosti 40% amerických žen chodí do zaměstnání.⁶⁷ Ženy jsou v nevýhodě nejen pokud jde o jejich frekvenci výskytu v učebnicích, ale i v případě rolí, které jsou jim prisuzovány. Jako příklad můžeme uvést fakt, že dívky jsou v příbězích zachraňovány častěji než chlapci, jsou bojácnější, chlapci mají větší smysl pro dobrodružství a mají často vedoucí postavení, atd.⁶⁸

Tyto skutečnosti mají samozřejmě své následky. Jednak odrazují dívky a chlapce od vzájemné spolupráce a zbavují je tak možnosti vyzkoušet si zájmy a činnosti opačné

⁶³ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 132.

⁶⁴ Tamtéž, s. 132.

⁶⁵ Sadker, M.; Sadker, D. Failing at fairness. New York: Charles Scribner's Sons, 1994 citováno dle: Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 132.

⁶⁶ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 132.

⁶⁷ Jarkovská, Lucie. Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání. Brno: Nesehnutí, 2003, s. 5.

⁶⁸ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 137.

skupiny. Za druhé, jejich oddělováním, dochází k tomu, že se děti cítí lépe v kolektivu lidí stejného pohlaví. Tento návyk si mohou přenést i do dospělosti a může jim působit problémy v zaměstnání. Neposledním důsledkem je pak již zmiňované posilování genderových stereotypů.⁶⁹

K umocňování genderových stereotypů nedochází jen na základních školách, ale bohužel i na dalším stupni vzdělávacího procesu. Vyložíme si proto genderová specifika výuky na středních školách.

3.2.2 Vzdělávání na středních školách

Období dospívání patří mezi jednu z nejdůležitějších fází lidského života. Mladý člověk se mění po fyzické i psychické stránce. Důležitým faktorem našeho sebepojetí v této době je, jak na nás nahlíží naši vrstevníci. Chceme, aby se nám od nich dostávalo uznání. Způsob jak ho dosáhnout je však u obou pohlaví odlišný. Pro chlapce na středních školách je nejdůležitějším zdrojem popularity výkonnost ve sportu. Úspěch jim přináší i schopnost obstát ve fyzickém či slovním souboji, smysl pro humor a někdy ochota podstupovat rizika a vzepřít se různým pravidlům. U dívek se naproti tomu v tomto období používá jako měřítko popularity hlavně jejich vzhled.⁷⁰

Výzkumy ukazují, že se v této době „dívky vyhýbají předmětům definovaným jako maskulinní, protože se bojí odmítnutí ze strany svých vrstevníků. Výzkumy také ukazují, že jejich obavy mají opodstatnění: chová-li se dívka způsobem vnímaným jako genderově nepřiměřeným, obvykle za to platí nízkou oblibou a izolací.“⁷¹ „Chovají-li se genderově nepřiměřeným způsobem chlapci, jsou svými vrstevníky rovněž zesměšňováni, obvykle to však nemá negativní vliv na jejich studijní či kariérní ambice.“⁷²

Z výzkumů dále vyplývá, že učitelé, rodiče i sami studenti mají sklon připisovat studijní úspěchy chlapců jejich inteligenci a úspěchy dívek naopak jejich snaze a péli.

⁶⁹ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 138.

⁷⁰ Tamtéž, s. 140.

⁷¹ Eder, D. School talk. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1995 a Pfof, K. S., Fjord, M. Pursuit of nontraditional occupations: Fear of success or fear of notbeing chosen? Sex roles, 1990, s. 15-24 citováno dle: Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 145.

⁷² Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 145.

Středoškolské učitelé podobně jako ti na základních školách častěji při výuce povzbuzují chlapce, veřejně vyzdvihují jejich úspěchy a chovají se k nim přátelštěji.⁷³

I na středních školách se setkáváme s absencí různorodých vzorů v učebních textech. **Učebnice** dívkám naznačují, že na realizaci svých ambicí nemají mnoho šancí, což mnohdy podporuje i přístup školních poradců. Učební materiály kladou ve většině případů důraz na „slavné muže“ a naopak malou pozornost věnují prezentaci intelektuálních výkonů žen.⁷⁴

Přijde-li čas rozhodování o dalším studiu či budoucí profesi, nepřístupuje se opět k dívkám a chlapcům stejně. Různá bádání ukazují, že poradci směřují dívky a chlapce do odlišných, genderovými stereotypy určených profesních oblastí, přičemž dívky bývají nejednou odrazovány od studia takových oborů jako matematika, inženýrství či stavebnictví.⁷⁵

Přestože si nejvíce genderových stereotypů odnášíme ze základních a středních škol, nemůžeme vynechat ani současnou vysokou školu jako prostředí nerovných příležitostí. Zaměřme se proto nyní na specifika tohoto stupně vzdělávání.

3.2.3 Vzdělávání na vysokých školách

Na vysokých školách je nejsnadněji měřitelný rozdíl mezi tím, jaké obory studují ženy a jaké muži. Nízké zastoupení mužů v oborech, kde převládají ženy, nesouvisí ani tak s diskriminací mužů, jako spíše s jejich neochotou věnovat se profesi v oblastech s nižší prestiží a nižším platovým ohodnocením než v oborech, kde převládají muži.⁷⁶ Zároveň se i většina mužů staví odmítavě k oborům, které jsou vnímány jako „ženské“ (např. učitelka na prvním stupni základní školy).

Jelikož je jakákoliv forma diskriminace ve většině západních zemích ošetřena legislativou, dochází na vysokých školách „pouze“ k jemnějším formám diskriminace, tzv. *mikrodiskriminaci*. Jedná se o jev, kdy, přestože je problematika diskriminace

⁷³ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 145.

⁷⁴ Tamtéž, s. 146.

⁷⁵ Tamtéž, s. 146.

⁷⁶ Tamtéž, s. 153.

ošetřena zákony, ve skutečnosti úplně nevymizí a přetrvávají její jemnější formy. Ty se často projevují jako chování, které může být hodnoceno jako drobná nepříjemnost, ale svým opakováním již může získat citelný výsledek.⁷⁷ Hall a Sandler⁷⁸ zdokumentovali více než 35 různých typů mikrodiskriminace, se kterou se setkávají vysokoškolské studentky. Patří mezi ně následující.

- „Studenti mužského pohlaví jsou častěji než ženy vyvolávání, méně často jsou při hovoru přerušováni a jejich poznámkám vyučující přikládají větší váhu než komentářům ženských studentek.
- Při hovoru o společenských a profesních rolích mužů a žen se učitelé uchylují k genderově stereotypním příkladům (u některých profesí například vždy hovoří o vedoucích pracovnících jako o mužích a o jejich asistentech jako o ženách).
- O osobách mužského pohlaví se hovoří jako o „pánech“, zatímco o osobách ženského pohlaví jako o „dívkách“; případně se mužská označení užívají v generickém smyslu pro obě pohlaví.
- Muži činí poznámky o tělesných vlastnostech a vzhledu studentek, a to často právě v situacích, kdy se hovoří o odborných tématech („Už vám někdo řekl, jak máte velké oči, když o něčem tak nadšeně mluvíte?“).
- Nebo činí takové poznámky, které znevažují ženy obecně (hovoří například o svobodných ženách středního věku jako o „starých pannách“), znevažují jejich intelektuální schopnosti („Pro vás, dívky, to bude trochu těžší pochopit.“) nebo zpochybňují jejich akademickou serióznost a zaujetí („Taková pěkná holka ... k čemu vy byste potřebovala být inženýrkou?“).⁷⁹

Důležité je také upozornit na to, že k takovýmto formám diskriminace na vysokých školách dochází hlavně tam, kde tradičně dominují muži a její intenzita se dále zvyšuje na postgraduálních stupních.

Přestupme však nyní, konkrétněji, k našim podmínkám a zabývejme se všeobecnou situací vzdělávání žen v České republice.

⁷⁷ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 153.

⁷⁸ Sander, B.; R. Hall, R. M. The campus climate revisited: Chilly for women fakulty administrators, and graduate students. Washington, DC: Project on the Status and Education of Women, 1986 citováno dle: Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 153.

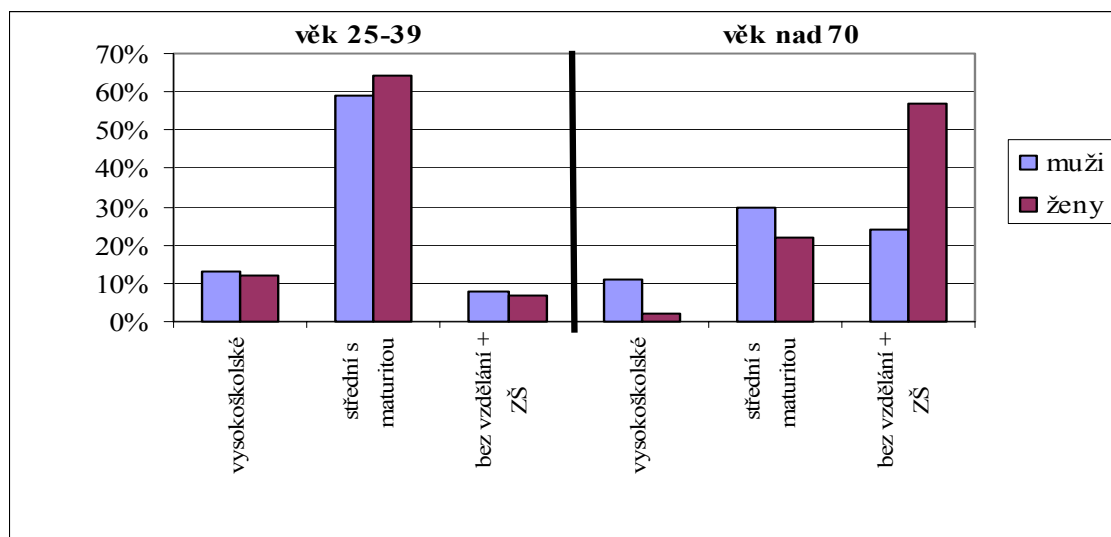
⁷⁹ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 154.

3.3 Úroveň dosaženého vzdělání a další možnosti vzdělávání současné ženy v ČR

V této části doložíme některé zahraniční výzkumy a teorie, zmíněné v předcházejícím textu, konkrétními čísly a skutečnostmi z českého kontextu.

Údaje Českého statistického úřadu z prvního pololetí roku 2003 uvádí, že vzdělání českých žen je na vysoké úrovni, což významně přispívá k udržení jejich vysoké zaměstnanosti. Graf č.1 nabízí srovnání výšky ukončeného vzdělání dvou generací – nyní pracovně nejproduktivnější věkové skupiny mezi 25 - 39 lety s věkovou skupinou nad 70 let.

Graf 1: Srovnání dvou odlišných generací podle věku a ukončeného vzdělání



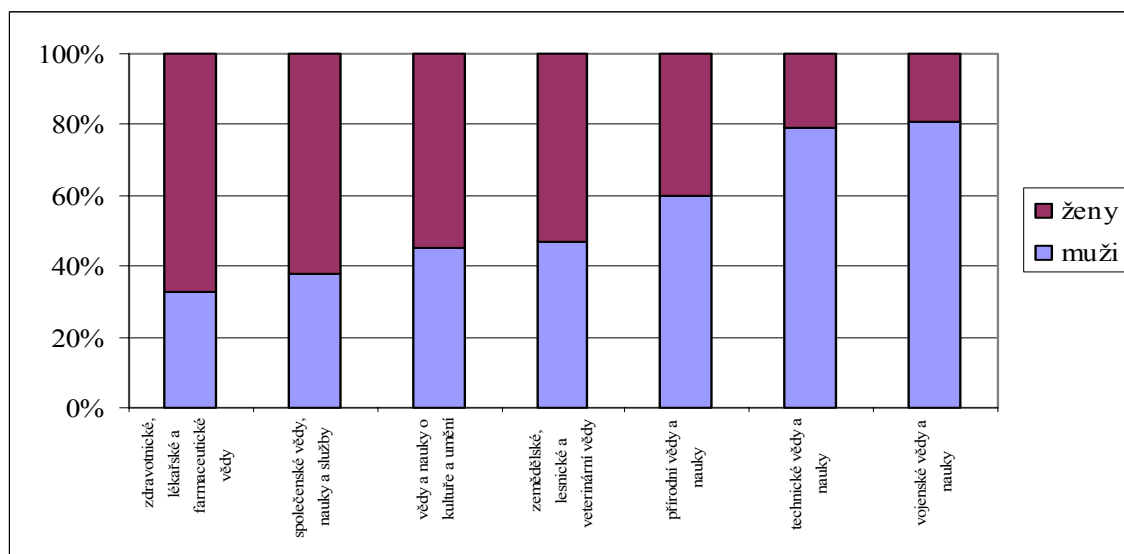
Zdroj: ČSÚ – výsledky Sčítání lidu domů a bytů; k 1.3.2001

Z grafu je zřetelné, že se úroveň vzdělání žen z hlediska dvou generací mnohonásobně zlepšila. Patrné je to zejména ve středoškolském vzdělání, kde ženy dokonce předešly muži. A i na vysokých školách se ženy mužům postupně vyrovnávají. Zatímco mezi ženami nad 70 let bychom našli jen 2 % vysokoškolsky vzdělaných, ve věku 25 - 39 let už jich je 12 %, což je jen o procento méně než mužů. Problémem stále zůstává počet žen i mužů s absolvovaným terciárním vzděláním – tedy absolventů vyšších odborných škol. Stejně jako u nás tak i v ostatních zemích střední

a východní Evropy je tento nepoměr vůči vyspělým zemím způsoben teprve nedávným vznikem těchto typů škol.⁸⁰

V českém vysokém školství, stejně jako v oborově specializovaném středním školství, existuje nevyvážené rozdělení v oblastech a oborech studia. V některých převládají ženy, v jiných naopak muži. Graf č.2 srovnává studenty vysokých škol podle oborů studia za rok 2002.

Graf 2: Studenti podle oborů studia za rok 2002



Zdroj: ÚIV – matrika studentů VŠ

Graf ukazuje rovnoměrné zastoupení obou pohlaví mezi studenty zemědělských, lesnických a veterinárních oborů a studenty nauk o kultuře a umění. Převážně ženy studují obory společenskovední a obory z oblasti služeb, nejčastěji pak medicínu a farmacii. Malé procento žen najdeme na technických a přírodovědných oborech, a také na vojenských vysokých školách.⁸¹ Tento odlišný zájem o studijní obory a oblasti způsobují nejen různé již zmíněné předurčenosti každého pohlaví, ale i sociální a kulturní aspekty (u žen to může být například předpokládaná snaha o budoucí sladění rodinné a profesní funkce). To neznamená, že by ženy neměly stejné schopnosti

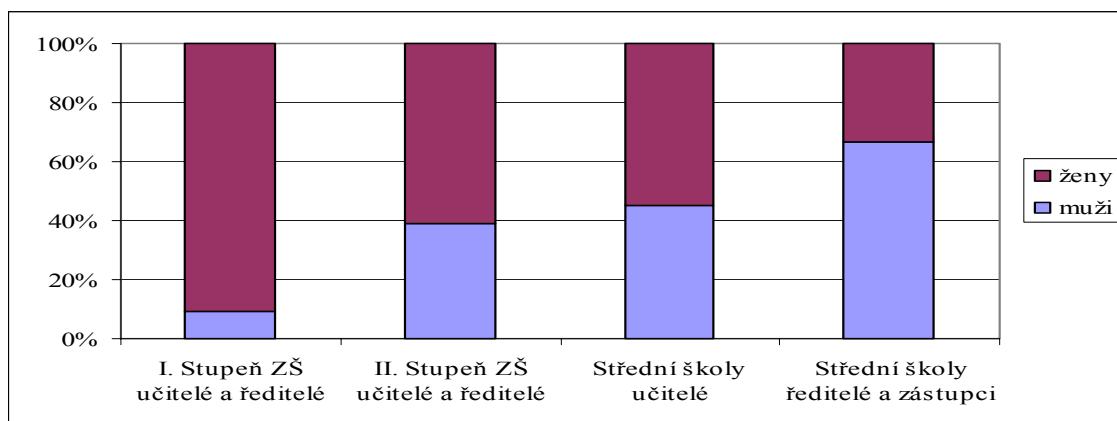
⁸⁰ Ženy a muži v datech. Praha: Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, Úvod - s. XI.

⁸¹ Tamtéž, s. 34.

vykonávat profese považované za mužské, pouze o ně mají menší zájem. Zároveň rozhodnutí o vzdělávací dráze jsou pořád do značné míry ovlivňována vzděláním rodičů, což platí pro obě pohlaví.⁸²

Převahu žen nalezneme hlavně ve školství, což má za následek negativní důsledky nejen pro samotné učitelky, ale i pro žáky, které poznamenává jednostranný vliv ženského elementu. Z tohoto důvodu se často mluví o tzv. *feminizaci školství*.⁸³ Důležité je však podotknout, že s výškou stupně vzdělávacího systému roste i zastoupení mužů.

Graf 3: Učitelé a ředitelé na základních školách



Zdroj: ÚIV – Výkazy škol (MŠMT) řady V

Z grafu č.3 je patrné, že absolutní převaha žen je mezi učiteli základních škol (na prvním stupni je to dokonce 91%). Situace se zlepšuje na středních školách, kde je mezi učiteli 51% žen. Pokud se však zaměříme na ředitelské funkce, zjistíme, že zastoupení žen je zde minimální. Z grafu č.1 vyplývá, že mezi řediteli středních škol a jejich zástupci je jen třetina žen. Nejprestižnější pozice tedy zastávají stále zejména muži.⁸⁴

Statistiky dále ukazují, že ženy nemají stejné příležitosti jako muži například v přístupu k dalšímu vzdělávání, v přístupu k novým znalostem v oboru (národní

⁸² Kuchařová, Věra; Zamykalová, Lenka. Aktuální otázky postavení žen v ČR. Praha: VÚPSV, 1998, s. 13.

⁸³ Ženy a muži v datech. Praha: Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, Úvod - s. XII.

⁸⁴ Tamtéž, s. 34.

a mezinárodní semináře a konference), v přeškolení na jinou práci, na jiné pracovní zařazení a pro práci s novými technologiemi.⁸⁵

Co se týká realizace studijních plánů, „podíl žen, které nenaplní své vzdělávací plány, není vysoký ani významně vyšší, než podíl mužů“.⁸⁶ Nejčastějším důvodem nenastoupení ženy na vyšší stupeň školy, či ukončení započatého studia, pak samozřejmě bývá uzavření sňatku a narození dítěte.

Z popisu situace na úřadech práce v roce 2000 vyplývá, že pro rozdělení nabídek zaměstnání by se dalo použít dvou kritérií – pohlaví a vzdělání. Největší poptávka byla po vyučených uchazečích (se středním vzděláním) a to zejména po kvalifikovaných dělnících a řemeslnících v „mužských“ profesích. Pro vyučené ženy byla největší nabídka v oborech, které často odmítají, protože jsou namáhavé a málo placené (například krejčově). Podobně i muži nepreferují namáhavé profese. Avšak častěji než ženy fyzicky náročnou práci přijmou. Podobná situace byla u vysokoškolsky vzdělaných uchazečů, kde největší zájem byl o technické obory. Nejméně nabídek bylo pro uchazeče s úplným středním vzděláním (s maturitou). Dále bylo zjištěno, že ženám se častěji stávalo, že jim byla nabízena místa odpovídající nižší kvalifikaci, než měly. Obecně je ale nabídka nekvalifikované práce větší pro muže, jelikož se ve většině případů jedná o práci fyzicky namáhavou.⁸⁷

3.4 Shrnutí

Z historického hlediska prošlo postavení ženy ve výchovně-vzdělávacím procesu velikými změnami. Přesto je i v současné době potřeba hodně věcí obrátit k lepšímu.

Předchozí kapitoly ukazují, že již od útlého věku jsou nám předkládány zažité stereotypy o rozdílnosti ženského a mužského chování a jsme vystavováni rozdílnému přístupu na základě genderu. Takovéto modely se nám dostávají nejen od rodičů

⁸⁵ Ženy a muži v datech. Praha: Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, Úvod - s. XI.

⁸⁶ Kuchařová, Věra; Zamykalová, Lenka. Aktuální otázky postavení žen v ČR. Praha: VÚPSV, 1998, s. 17.

⁸⁷ Kuchařová, Věra; Zamykalová, Lenka. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: VÚPSV, 2000, s. 53.

a dalších dospělých, ale i v průběhu školní docházky. To způsobuje, že si tyto „modely“ bereme s sebou do dospělosti, kde nadále ovlivňují naše chování a rozhodování.

Možnosti, jak s těmito zažitými postupy bojovat, jsou různé. První kroky by ovšem měly směřovat ke snaze, o této problematice stále více veřejně mluvit. Pak můžeme doufat, že se postupem času genderově stereotypní výchova eliminuje. Jak konstatuje Michaela Marková-Tominová, „cesta to bude ovšem ještě dlouhá – v českých slabikářích má stále ještě máma mísu, zatímco táta opravuje auto...“⁸⁸

Chceme-li tedy prosadit rovné příležitosti v rovině pracovní, budeme muset začít u rovných příležitostí ve školství. Otázce genderu nebylo a není na našich školách zatím věnováno mnoho pozornosti. Pokud se však podaří tuto situaci změnit, budou v budoucnosti, v ideálním případě, opouštět školy lidé, kteří se nebudou dopouštět genderových stereotypů v pracovním ani jiném prostředí a v žádném případě při výchově svých dětí.

⁸⁸ Marková-Tominová, Michaela. Mužská a ženská role: vrozené či naučené? in Jak získat jistotu a sebedůvěru ve společnosti. Praha: Český svaz žen, 2003, s. 10.

4 ŽENA NA SOUČASNÉM PRACOVNÍM TRHU

Do problematiky postavení ženy na současném trhu práce nás již z části uvedly předcházející kapitoly. Víme, že dnešní ženy jsou již dlouhodobě součástí pracovní sféry. Z historického přehledu je patrné, že si dokonce v mnohém polepsily. Nedá se ovšem zatím říci, že by jejich pozice byla silná. Naopak, v pracovní oblasti stále patří mezi obtížněji umístitelné (zvláště určité kategorie žen), a mezi osoby více ohrožené nezaměstnaností.⁸⁹ Pracovní trh je proto místem, kde je v rovnosti postavení obou pohlaví snad nejvíce problémů. Přesto Český statistický úřad hovoří o vysoké zaměstnanosti českých žen. Podle mezinárodních srovnávacích průzkumů jsou české ženy ve srovnání s ostatními zeměmi zapojeny do pracovního procesu po nejdelší období svého života, i bez ohledu na své mateřství.⁹⁰

V další části jsme si potvrdili, že i vzdělání a výchova hrají velmi důležitou roli při utváření předpokladů pro budoucí profesionální uplatnění žen a samozřejmě i mužů. Navíc jsme si zdůraznili, že dobré vzdělání je pro ženy jedna z nejdůležitějších podmínek pro jejich lepší pozici na trhu práce.

V této kapitole se detailněji pozastavíme nad problémy souvisejícími se současnou situací žen v pracovní sféře. Zaměříme se konkrétně na otázku rovných příležitostí mužů a žen v zaměstnání a na faktory, které ovlivňují postavení žen na trhu práce.

4.1 Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce

Podstatou *konceptu rovných příležitostí pro muže a ženy*, je snaha zajistit rovnocenné postavení žen a mužů (nejen) na pracovním trhu. Podle tohoto konceptu mohou všechny lidské bytosti svobodně rozvíjet své schopnosti a využívat všech příležitostí bez omezení pro účast v ekonomickém, politickém a sociálním životě. Tato

⁸⁹ Kuchařová, Věra; Zamykalová, Lenka. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: VÚPSV, 2000, s. 66.

⁹⁰ Ženy a muži v datech. Praha: Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, Úvod - s. IX.

omezení mohou přinášet ženské a mužské role nebo jakékoliv bariéry na základě pohlaví. Obecně se tedy genderová rovnost vztahuje k rovnosti v právech a povinnostech žen a mužů. Při tom je důležité zdůraznit, že rovné příležitosti se netýkají pouze žen, ale i mužů. Příkladem může být diskriminace mužů týkající se péče o děti po rozvodu. Proto je třeba v tomto ohledu usilovat o změny, které zajistí stejná práva a povinnosti jak ženám tak mužům.

Koncept rovných příležitostí netvrdí, že ženy a muži jsou stejní, ale zdůrazňuje, že rozsah jejich práv, povinností a příležitostí by neměl záviset na tom, zda se narodili jako ženy nebo jako muži.⁹¹ Teorie rovnosti žen a mužů naopak uznává nejen jejich biologické a fyzické odlišnosti, ale i rozdíly dané různými vzorci chování, růzností sociálních funkcí a rolí, dále pak i odlišnými životními hodnotami a strategiemi. Je nezbytné zde upozornit, že rovnost mezi oběma pohlavími patří k lidským právům.⁹²

Vzorci chování a další zmíněné faktory jsou v různých společnostech odlišné. V každé z nich totiž existuje tzv. *gender contract* (rodová smlouva neboli smlouva mezi ženami a muži), vypovídající o tom, kdo v dané oblasti jsou, co dělají a jak myslí ženy a muži. *Gender contract* je regionálně i historicky specifický, dlouhotrvající a hluboce zakořeněný v očekávání lidí, což se odráží v předpokladech, stereotypch a strukturách institucí těchto společností.⁹³

„Jak tato „rodová smlouva“ vypadá u nás? Je tradiční i netradiční zároveň. Tradiční v tom smyslu, že muž je stále považován za hlavního živitele rodiny a ženám připadá naprostá většina rodinných povinností. Netradiční zase v tom, že u nás je již dlouhou dobu ustálen dvoupříjmový model rodiny a většina žen pracovat nejen musí (aby rodina vystačila s penězi), ale i chce – a to na plný úvazek.“⁹⁴

Současnému společenskému prostředí mocensky převážně dominují muži. Naproti tomu ženy mají spíše submisivní postavení. K nerovnostem mezi ženami a muži přispívá i náchylnost ke stálému udržování tradiční role ženy jakou známe z historie, tj. podřízené pomocnice mužovi - živiteli. Tyto zakonzervované představy se promítají

⁹¹ Ženy a muži v datech. Praha: Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, Úvod - s. III.

⁹² Huňková, Markéta; Navrátilová, Jolana a Rytířová, Kristýna. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno: Nesehnutí, 2003, s. 6.

⁹³ Kuchařová, Věra; Zamykalová, Lenka. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: VÚPSV, 2000, s. 9.

⁹⁴ Tamtéž, s. 9.

i do chování vrcholových společenských autorit, které pak uplatňují pouze mužské vzorce chování a jejich preference. Nerovnosti se tímto způsobem dále utvrzují. Důležitou podmínkou pro uplatňování rovných příležitostí mezi ženami a muži je proto vyrovnaná účast obou pohlaví v každé oblasti života.⁹⁵

Podstatou principu rovného zacházení s ženami a muži na trhu práce je odhalení nerovností a odstranění diskriminace zaměstnanců z důvodů jejich příslušnosti k pohlaví. Hovoříme o **diskriminaci na základě pohlaví**, tzn. rozlišování osob na základě pohlaví. Více než polovina populace se domnívá, že ženy jsou na pracovištích znevýhodňovány.⁹⁶ Nemají stejné platové ocenění jako muži, mají horší možnosti dalšího profesního růstu, jsou méně podporovány ve vzdělávání, atd. Povinnost zacházet spravedlivě s ženami i muži, je ve svém důsledku adresovaná zaměstnavateli a v zásadě se vztahuje jen ke vztahům vznikajícím při provádění pracovní činnosti. V širším slova smyslu se může jednat i o vztahy při samostatné výdělečné činnosti a vztahy vznikající v sociálním zabezpečení.⁹⁷ Diskriminace, kterou můžeme zakoušet, je dvojího druhu - přímá a nepřímá.

Za **přímou diskriminaci na základě pohlaví** je považována situace, kdy je s osobou zacházeno hůře kvůli jejímu pohlaví.⁹⁸ S diskriminací se můžeme setkat nejen během výkonu zaměstnání, ale ještě před vstupem do něj. Může tomu tak být již v samotných nabídkách pozic. Zaměstnavatelé totiž některé pozice stereotypně přisuzují ženám a jiné mužům. Diskriminační inzeráty mohou mít různá znění. Pro názornost si uveďme některé příklady přímé diskriminace na základě pohlaví v inzerci prezentované na webovém portálu www.jobs.cz. Nabídky poptávající muže měly následující podobu: „Pro významnou strojírenskou firmu ... hledáme vhodného kandidáta na pozici finančního ředitele.“⁹⁹, „Vypisujeme výběrové řízení na pozici:

⁹⁵ Horská, Stanislava. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000, s. 6.

⁹⁶ Huňková, Markéta; Navrátilová, Jolana a Rytířová, Kristýna. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno: Nesehnutí, 2003, s. 9.

⁹⁷ Horská, Stanislava. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000, s. 8.

⁹⁸ Feminismus.cz [online]. [cit. 28-12-2004]. Dostupné na <<http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.

⁹⁹ Jobs.cz [online]. [cit. 20-3-2005]. Dostupné na <<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/S/487CCE4F3ADB8B6DC1256FC70051115E?OpenDocument>>.

fakturant – finanční účetní.“¹⁰⁰ nebo „Hledáme kandidáta na pozici asistenta výzkumu trhu.“¹⁰¹ Jiné inzeráty jasně ukazovaly, že zaměstnavatelé mají zájem o ženy: „Hledáme vhodnou kandidátku na pozici: asistentka ředitele.“¹⁰², „Dynamicky se rozvíjející společnost podnikající v oblasti financí hledá sekretářku obchodního oddělení.“¹⁰³ nebo „Hledáme schopnou kandidátku na pozici: mzdová účetní.“¹⁰⁴

Diskriminace v inzerátech nemusí mít jen kritérium pohlaví, ale i věku, fyzických daností, atd. Takové inzeráty by pak mohly vypadat například takto: „Pro naši firmu hledáme mladé ženy do 30 let / bezdětné ženy / ne absolventy, apod.“ nebo „Mezinárodní společnost hledá pro svou pražskou pobočku mladou atraktivní dívku příjemného vzhledu na pozici sekretářky, apod.“

Jak zdůrazňují autorky brožury *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*, ne každou pracovní nabídku můžeme považovat za diskriminační. Jako příklad uvádějí následující podoby inzerátů: „Pro předvádění dívčí módní konfekce hledáme: mladou ženu ve věku do 30 let.“ nebo „Pro divadelní roli Romea hledáme mladého muže ve věku do 30 let.“¹⁰⁵

S diskriminací se můžeme dále setkat i u přijímacích pohovorů, přestože by na hodnocení uchazečů a uchazeček neměla mít vliv jejich příslušnost k pohlaví. U žen pak ani jejich stav, rodinné plány či míra jejich povinností v péči o domácnost a rodinu. Přesto praxe ukazuje, že tyto informace jsou pro zaměstnavatele často důležitější než dosažené vzdělání, kvalifikace, profesní zkušenosti, atd. Mnohdy se pak stává, že je žena z přijímacího řízení vyloučena například již po sdělení počtu dětí, aniž

¹⁰⁰ Jobs.cz [online]. [cit. 20-3-2005]. Dostupné na <<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/NDInzeratV/D75C18FE403F886EC1256FB7002F7960?OpenDocument>>.

¹⁰¹ Jobs.cz [online]. [cit. 20-3-2005]. Dostupné na <<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/NDInzeratV/B83DC672661BD998C1256FC8005865B6?OpenDocument>>.

¹⁰² Jobs.cz [online]. [cit. 20-3-2005]. Dostupné na <<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/NDInzeratV/B6DF0A50D84866FDC1256FAF002DDB58?OpenDocument>>.

¹⁰³ Jobs.cz [online]. [cit. 20-3-2005]. Dostupné na <<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/NDInzeratV/1980233256275D50C1256FC700475D7C?OpenDocument>>.

¹⁰⁴ Jobs.cz [online]. [cit. 20-3-2005]. Dostupné na <<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/NDInzeratV/91EA99264B82E38441256F8C0049F3C6?OpenDocument>>.

¹⁰⁵ Huňková, Markéta; Navrátilová, Jolana a Rytířová, Kristýna. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí, 2003, s. 7.

by byla dále tázána na cokoliv dalšího. Princip rovných příležitostí říká, že by i v tomto ohledu měly být kritéria pro ženy a muže stejné. Proto by podle zásad rovných příležitostí v zaměstnání neměly u přijímacích pohovorů zaznít kupříkladu tyto otázky: „Na kdy plánujete rodinu a děti?“, „Jaký je Váš stav?“, „S kým žijete ve společné domácnosti?“ či „Kdo se Vám v případě potřeby postará o děti?“, apod. Ze zákona jsou tyto otázky ze strany zaměstnavatele naprosto nepřipustné. Výjimkou jsou situace, kdy zaměstnanec například péčí o rodinu odůvodňuje využití některých ze zákona stanovených nároků (přestávky na kojení, kratší pracovní dobu, apod.).¹⁰⁶

K diskriminaci může docházet i skrytě. V tom případě mluvíme o *nepřímé diskriminaci na základě pohlaví*, tzn. o situacích, kdy zákon, politika nebo praxe se na první pohled jeví jako neutrální, ale ve svých důsledcích má negativní vliv na příslušníky jednoho pohlaví. Takovým případem může být rozhodnutí zaměstnavatele, že zaměstnanci na částečný úvazek nemají v rámci zaměstnaneckých benefitů nárok na jazykové kurzy. Protože ale na částečný úvazek pracují téměř výhradně ženy, toto opatření působí diskriminačně proti nim.¹⁰⁷ S nepřímou formou diskriminace se můžeme setkat i u již zmíněné pracovní inzerce.¹⁰⁸ Příklady této formy diskriminace si opět ukážeme na konkrétních pracovních nabídkách inzerovaných na www.jobs.cz: „Do našeho mladého dynamického týmu hledáme zkušeného vývojáře.“¹⁰⁹ či „Požadujeme časovou flexibilitu a ochotu cestovat.“¹¹⁰ V prvním případě je patrné, že zaměstnavatel diskriminuje na základě věku. U druhé nabídky jsou již předem odrazovány například matky s dětmi.

Hlavními nástroji prosazování *politiky rovných příležitostí pro muže a ženy* je *gender mainstreaming*, s tím související *pozitivní akce* a dále také realizace *projektů*

¹⁰⁶ Huňková, Markéta; Navrátilová, Jolana a Rytířová, Kristýna. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno: Nesehnutí, 2003, s. 7 – 8.

¹⁰⁷ Feminismus.cz [online]. [cit. 29-12-2004]. Dostupné na <<http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.

¹⁰⁸ Huňková, Markéta; Navrátilová, Jolana a Rytířová, Kristýna. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno: Nesehnutí, 2003, s. 7.

¹⁰⁹ Jobs.cz [online]. [cit. 20-3-2005]. Dostupné na <<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/NDInzeratNEP/1C5A1DE1623738A4C1256FB90045754E?OpenDocument>>.

¹¹⁰ Jobs.cz [online]. [cit. 20-3-2005]. Dostupné na <<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/NDInzeratV/2C1894EE51269EE7C1256FC5003460D6?OpenDocument>>.

prosazujících rovné příležitosti.¹¹¹ **Gender mainstreaming** je snaha o systematické prosazování priorit a potřeb žen a mužů ve všech druzích politik a opatření s cílem dosáhnout rovnosti žen a mužů.¹¹² Příkladem může být výstavba nového sportovního areálu, před kterou by se mělo posoudit nakolik budou prostory využívat ženy a nakolik muži. Teprve pak můžeme zhodnotit, jestli nebylo poškozeno ani jedno pohlaví.

Affirmative actions,¹¹³ u nás nejčastěji překládané jako **pozitivní akce** jsou doplňujícím nástrojem gender mainstreamingu. Jak již bylo zmíněno, rovné příležitosti jsou u nás ošetřeny legislativou a po vstupu do Evropské unie podléháme i jejím opatřením. Přesto tím není vše vyřešeno. Tento fakt uznávají i směrnice Evropské unie a uvádějí, že postavení diskriminace mimo zákon nezbytně samo o sobě nestačí k zajištění skutečné rovnosti příležitostí pro každého ve společnosti. A proto, když formální rovnost nestačí k zajištění faktické rovnosti, musí se ke kompenzaci znevýhodněných použít další opatření.¹¹⁴ Patří mezi ně například projekty, které se snaží zatraktivnit dívkám některé prozatím spíše „mužské“ obory, dále pak povzbuzování žen, aby se ucházely o pracovní místo či grant, vytváření pracovních míst speciálně pro ženy či snahy zvýšit procentuální zastoupení žen ve veřejných orgánech. V neposlední řadě sem patří i **kvóty** – tj. preference jedince z historicky znevýhodňované skupiny oproti jedinci z dominantní skupiny ve výběru do funkcí v oblastech, kde je jejich nízké zastoupení. Cílem je dosáhnout vyrovnaného zastoupení. Nejčastěji se to týká žen nebo menšin.¹¹⁵ Například některé politické strany v zemích Evropské unie uplatňují kvóty na kandidátních listinách tzv. *zipovým systémem*, tzn. že se na nich střídá vždy žena a muž. Na jiných kandidátkách může být 40% žen, 40% mužů a zbytek ponechán "volné soutěži".¹¹⁶ V oblasti zaměstnání pak mohou být kvóty využívány například při povyšování nebo přijímání do zaměstnání.

¹¹¹ Kuchařová, Věra; Zamykalová, Lenka. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: VÚPSV, 2000, s. 9.

¹¹² Feminismus.cz [online]. [cit. 29-12-2004]. Dostupné na <<http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.

¹¹³ Výraz affirmative actions bývá někdy překládán také jako pozitivní diskriminace.

¹¹⁴ Iniciativa Evropské unie [online]. [cit. 02-01-2005]. Dostupné na <<http://www.stop-discrimination.info/>>.

¹¹⁵ Kolářová, Marta. Uplatňování a zpochybňování kvót pro zastoupení mužů a žen [online]. Časopis pro gender a vědu. 1-2/2003 [cit. 02-01-2005]. Dostupné na <www.cec-wys.org/kontext/ff830911/05_kvoty_MK.pdf>.

¹¹⁶ Feminismus.cz [online]. [cit. 02-01-2005]. Dostupné na <<http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.

Neposlední možností, jak podpořit rovnost šancí mužů a žen, je realizace *projektů prosazujících rovné příležitosti*. Takovéto projekty vznikají jak v mezinárodním tak v domácím kontextu a zaměřují se na různé úhly problematiky rovných příležitostí. Patří sem projekty podporující přátelskost firemního prostředí vůči rovným příležitostem žen a mužů, harmonizaci profesního a rodinného života, či zvyšování počtu žen na manažerských pozicích.¹¹⁷

4.1.1 Prosazování rovných příležitostí v mezinárodním kontextu

Evropská unie a další významné nadnárodní a mezinárodní společnosti si staví za prvořadý cíl odstranění existujících nerovností a podporu rovného zacházení s ženami a muži. V Evropské unii je navíc toto téma tak frekventované, že si s postupem času vyžádalo i specifický výkladový slovník, obsahující 100 základních pojmů ve všech jazykových verzích Evropské unie. Díky Slovinsku byl tento slovník doplněn o 10 jazykových verzí kandidátských zemí. V dané sféře je nejčastěji užíván právě pojem *rovné příležitosti pro muže a ženy*.¹¹⁸ Což podle tohoto slovníku doslovně znamená „absenci překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti“.¹¹⁹ V širším slova smyslu zahrnuje vytváření rovných příležitostí i možnost přijímat a provádět „opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře“.¹²⁰

Ještě jednou zmiňme, že nerovnocenné postavení žen a mužů se projevuje zejména v pracovní sféře. Ženy se často setkávají s tím, že musí prokázat mnohem vyšší schopnosti než muži, aby se dostaly na stejně kvalitní pozice jako oni. Příkladem nerovností může být již zmíněná feminizace školství, kde jsou ve vedoucích pozicích

¹¹⁷ Feminismus.cz [online]. [cit. 02-01-2005]. Dostupné na <<http://feminismus.cz/fulltext.shtml?x=217001>>.

¹¹⁸ Horská, Stanislava. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000, s. 7.

¹¹⁹ Tamtéž, s. 7.

¹²⁰ Tamtéž, s. 7.

opět zejména muži. Tím jsme se znovu dotkli oblasti školství, jehož samozřejmou součástí by politika rovných příležitostí také měla být. A to nejen z hlediska pracovního uplatnění, ale i v samotné výuce. V oblasti vzdělávání ovšem prozatím není situace vnímána tak vyhroceně jako právě na pracovním trhu.¹²¹

Pro úplnost uveďme, že pojem rovných příležitostí je v Evropské unii používán i ve spojení se zdravotně postiženými občany, méně často pak ve spojitosti s dalšími skupinami občanů, kteří mohou být také objektem *diskriminace*,¹²² tj. rozlišování na základě nějaké charakteristiky (pohlaví, barvy pleti, náboženské příslušnosti, citové orientace, zdravotního stavu, příslušnosti k nějaké skupině, apod.). Tzn. že je třeba zajistit rovnost šancí nejen mezi ženami a muži, ale i mezi postiženými a zdravými občany, stejně tak jako u ostatních znevýhodněných skupin.

4.1.2 Prosazování rovných příležitostí v ČR

O pojmu rovných příležitostí stále více slyšíme i u nás. Problematika také vešla do českého zákona. V první řadě ji nalezneme v *Listině základních práv a svobod*, která je součástí ústavního pořádku České republiky, dále pak v mezinárodních smlouvách, které se stát zavázal dodržovat. Navzdory tomu, česká veřejnost na toto téma prozatím reaguje rozdílně. Někteří nerovnosti mezi ženami a muži vnímají a snaží se proti nim bojovat, jiní si připouští jen některé z nich. Bohužel jsou mezi námi i ti, kteří si nerovnosti nepřipouští vůbec. Nový pohled do věci přinesla naše příprava ke vstupu a později i samotný vstup do Evropské unie a její pojetí rovných příležitostí pro muže a ženy.

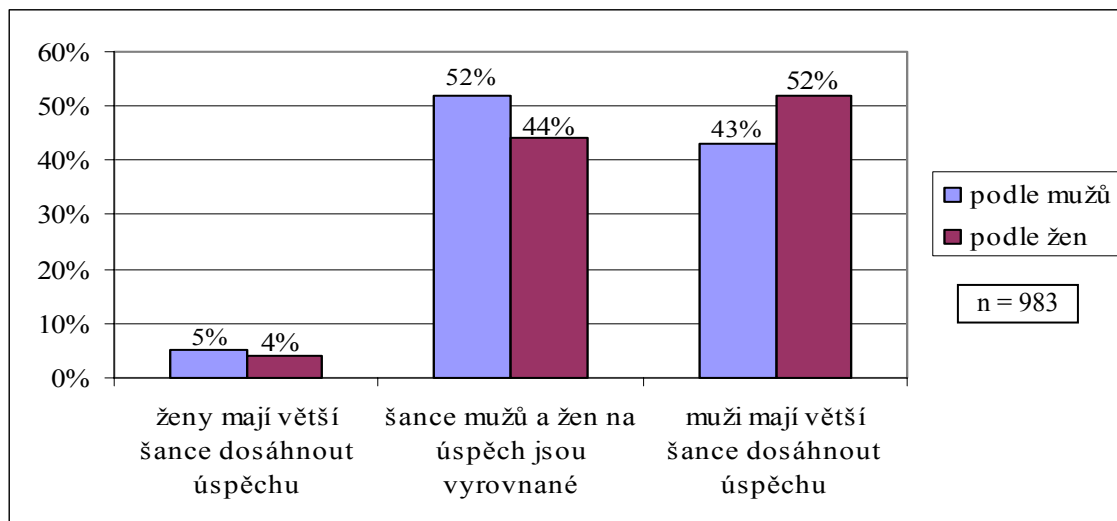
Z výzkumů vyplývá, že muži mají větší tendenci domnívat se, že postavení žen a mužů je v České republice vyrovnané. Jsou totiž méně ochotni připustit, nebo ani nevnímají fakt, že ženy mají v mnoha ohledech horší postavení. Naproti tomu ženy pociťují daleko více své omezené možnosti. Tyto postoje plynou zejména ze zkušeností,

¹²¹ Lazarová, Bohumíra; Pol, Milan. Multikulturalita a rovné příležitosti v české škole. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2002, s. 13.

¹²² Tamtéž, s. 7 – 8.

v nichž nerovnosti zažívají.¹²³ Graf č. 4 ukazuje rozdílný pohled žen a mužů na své postavení na trhu práce v roce 1995.

Graf 4: Šance žen a mužů na úspěch

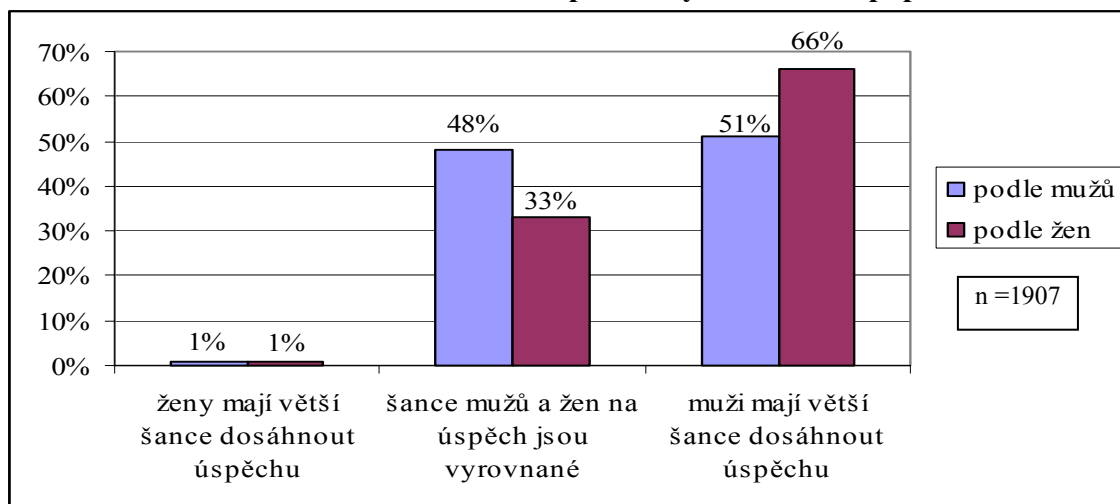


Zdroj: Čermáková, M.; Maříková, H. Muži a ženy na trhu práce. SÚ AV ČR, 1995

Výzkum provedený o tři roky později u vysokoškolsky vzdělané populace uvádí, že i v tomto případě byli muži více než ženy spokojeni s postavením žen v České republice. Z grafu č. 5 je patrné, že názory vysokoškolsky vzdělaných lidí na možnosti úspěchu na pracovním trhu jsou diferencované podle pohlaví. Téměř polovina vysokoškolsky vzdělaných mužů se domnívá, že šance na úspěch obou pohlaví jsou vyrovnané. Naproti tomu se s tímto tvrzením ztotožňuje jen asi třetina žen s vysokoškolským vzděláním. Procento dotázaných žen i mužů, kteří se domnívají, že možnosti žen jsou větší, je zanedbatelné. Více než dvě třetiny žen a polovina mužů se domnívá, že šance mužů na uplatnění na pracovním trhu jsou lepší.

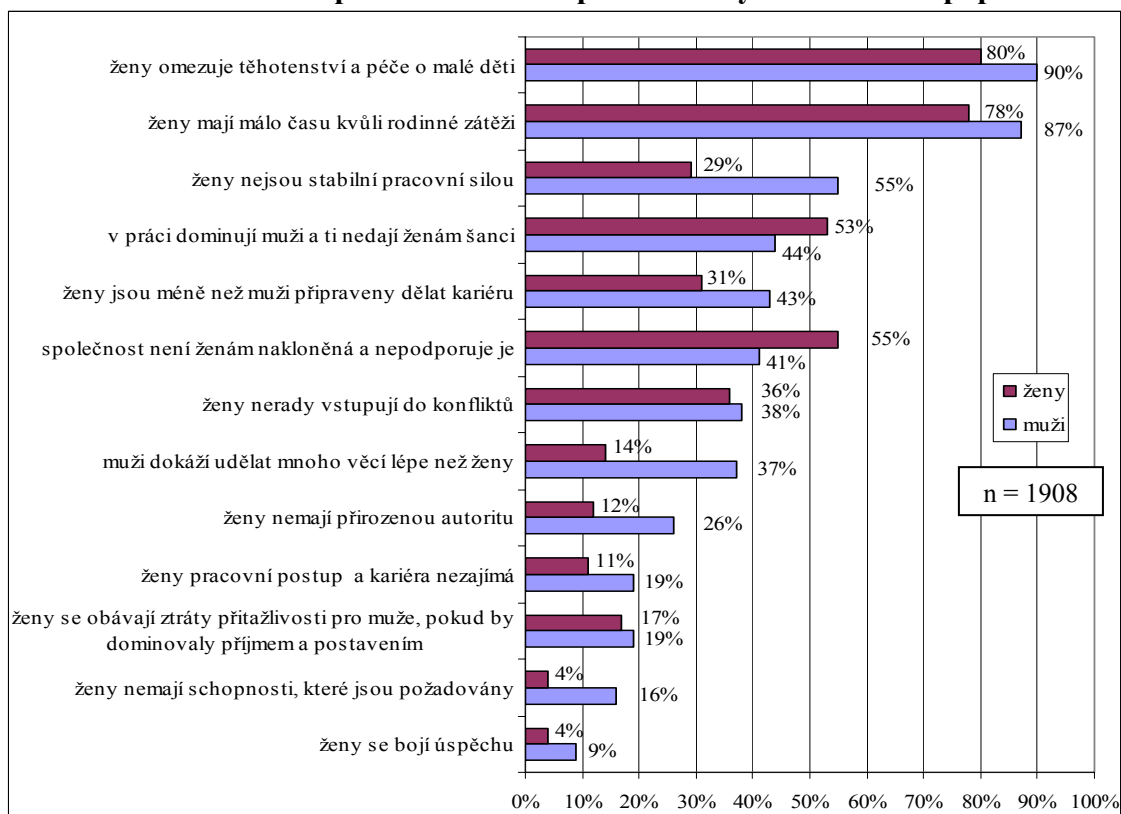
¹²³ Křížková, Alena; Václavíková-Helšusová, Lenka. Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích. Analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, s. 34.

Graf 5: Šance žen a mužů na úspěch u vysokoškolské populace



Zdroj: Čermáková, M. & kol. Muži a ženy s vysokoškolským diplomem. Praha: SÚ AV ČR, 1998

Graf 6: Hodnocení postavení žen ve společnosti vysokoškolskou populací



Zdroj: Čermáková, M. & kol. Muži a ženy s vysokoškolským diplomem. Praha: SÚ AV ČR, 1998

Názory na důvody pro nevyrovnané možnosti žen a mužů v českém pracovním prostředí se různí. Graf č. 6 znázorňuje jednotlivé hodnocení. Ženy i muži se nejvíce

shodnou v ohledu, že žena je na pracovním trhu znevýhodněna těhotenstvím a v našem prostředí i stále velkým zatížením péčí o domácnost a rodinu jako celek. Nejméně se pak ztotožňují s názorem, že nerovnost pramení z kvalitativních nedostatků žen.¹²⁴

Hlavními nástroji, které je stále potřeba v této oblasti v České republice rozvíjet, je již zmíněný *gender mainstreaming*, *pozitivní akce* a *projekty prosazující rovné příležitosti*. **Projekty prosazující rovné příležitosti** u nás začaly vznikat zejména před vstupem do Evropské unie, tedy od zaslání naší žádosti o členství v roce 1996 až po plnoprávné členství od 1. května 2004. Další projekty vznikly a vznikají i po našem vstupu. Můžeme doufat, že jejich počet i úspěšnost bude i nadále růst a podaří se jim dostat tuto problematiku do povědomí široké veřejnosti. Příloha č. 3 nabízí příklady některých konkrétních projektů prosazujících rovné příležitosti v České republice.

Klíčovou roli při zajišťování rovnosti žen a mužů v zaměstnání hrají **zaměstnavatelé**. Jejich pozitivní přístup k naplňování principů rovných příležitostí má vliv i na vytváření příznivého pracovního prostředí, s tím spojených dobrých vztahů na pracovišti a vyšší efektivitu práce. V neposlední řadě mají vliv i na motivaci zaměstnanců.

Způsoby, jak mohou zaměstnavatelé rovnosti na pracovišti podpořit, jsou různé. Na některé z nich se můžeme podívat prostřednictvím projektu s názvem ***Role rovných příležitostí v prosperitě podniků***, pořádaného v rámci programu *EU Phare 2002*, který je zaměřený právě na prosazování rovných příležitostí ve firmách. Projekt realizovala obecně prospěšná společnost *Gender Studies*.¹²⁵ Jeho cílem bylo zmapování problematiky rovných příležitostí žen a mužů v českém firemním prostředí (dotázáno bylo 50 firem) a odhalit nejen existující bariéry, ale i příklady dobré praxe. Výsledky ukázaly, že se přibližně polovina firem snaží mimo jiné rozvíjet různé pracovní podmínky přátelské rodině, tzv. *work-life balance*.¹²⁶ Patří sem flexibilita pracovní doby, práce na částečný úvazek či práce z domova.¹²⁷ Co se týká služeb pro rodiče, podnikové

¹²⁴ Křížková, Alena; Václavíková-Helšusová, Lenka. Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích. Analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, s. 33 – 37.

¹²⁵ Více informací o Gender Studies, o.p.s. je součástí přílohy č. 3.

¹²⁶ Viz kapitola 4.2.7 Rodina a domácí práce, s. 73.

¹²⁷ Sdílení pracovního úvazku nebo například práce po telefonu u nás není téměř vůbec zvykem.

zařízení pro péči o děti, ty v době studie neprovozovala ani jedna společnost. A jen málo z firem přispívalo na rodičovskou dovolenou nebo pořádalo letní programy či pobyty pro děti. Během výzkumu byla ve firmách zaznamenána i snaha o diversitu pracovních týmů, tj. složení týmů z žen i mužů. Studie prokazuje, že zatím u nás není běžné zavádět speciální programy pro zlepšení postavení žen v řízení nebo nábor zaměstnanců zacílený speciálně na ženy, apod.¹²⁸ Situace se naštěstí zlepšuje a firmy začínají poskytovat svým zaměstnancům služby přátelské rodině, ale děje se tomu tak velmi pozvolna a bohužel ne hromadně.

Proti diskriminaci v zaměstnání nezbývá, než se bránit. Pokud se ženy, ale i muži budou proti diskriminaci ohrazovat, zaměstnavatelé se jí časem budou snažit vyvarovat a napomůže to i její prevenci. Možností, jak proti diskriminaci v České republice bojovat, je více. Například na diskriminační inzerát můžeme upozornit příslušný úřad práce, který je oprávněn udílet pokuty. Proti diskriminačním otázkám u přijímacího pohovoru se můžeme ohradit, stejně tak i proti diskriminačnímu chování v zaměstnání a žádat nápravu, neboť je diskriminace v zaměstnání v rozporu s platnými zákony České republiky. Pokud se nám jí nedostane, můžeme se obrátit na zaměstnanecké odbory.

Poradit nám mohou i další instituce a organizace zabývající se touto problematikou¹²⁹ a poskytnout nám první bezplatnou pomoc s orientací v zákoně a možnostmi řešení situace. Rozhodnout, zda se jedná o diskriminaci, tak jak je definována v zákoně, nám samozřejmě pomůže konzultace s právníkem a případně se můžeme domáhat nápravy u *obecného soudu* a v poslední instanci u *Ústavního soudu České republiky* nebo u *Evropského soudu pro lidská práva*.¹³⁰ Důležité je také vědět, že podle novely občanského soudního řádu účinné od 1. 1. 2001, povinnost dokázat, že k diskriminaci došlo, nemá v případě podání žaloby uchazečka o zaměstnání, ale je povinností zaměstnavatele dokazovat skutečnost, že nediskriminoval na základě

¹²⁸ Feminismus.cz [online]. [cit. 04-01-2005]. Dostupné na <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=217001>>.

¹²⁹ Patří mezi ně: Úřad vlády ČR – Sekretariát Rady pro lidská práva, Oddělení pro rovné příležitosti žen a mužů Ministerstva práce a sociálních věcí, Rada vlády pro rovné příležitosti, Gender Studies, o.p.s., proFem, o.p.s./ projekt AdvoCats for Women, Český helsinský výbor, Liga lidských práv, Český svaz žen a další.

¹³⁰ Huňková, Markéta; Navrátilová Jolana a Rytířová, Kristýna. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno: Nesehnutí, 2003, s. 11- 14.

pohlaví. Od 1. 1. 2001 nabyla účinnosti i rozsáhlá novela Zákoníku práce, která komplexně upravuje zákaz diskriminace zaměstnanců.¹³¹

Je třeba si uvědomit, že prosazování politiky rovných příležitostí žen a mužů je proces velmi složitý a nelze jej vyřešit pouze právními prostředky. Nejdůležitějším úkolem této politiky je totiž změna hluboce zakořeněných stereotypů v myšlení nejširší veřejnosti a té není možné dosáhnout jen změnou zákonů, spíše výchovou k vzájemné úctě, respektu a toleranci mezi ženami a muži.

„Problém postavení žen a rovných příležitostí se totiž nedotýká jen samotných žen, ale ve svých důsledcích dopadá na celé rodiny i na společnost.“¹³²

4.2 Faktory ovlivňující postavení ženy na pracovním trhu

Po nastínění základních údajů k problematice rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce, se věnujme konkrétněji faktorům ovlivňujícím postavení žen v této oblasti. V úvodu zdůrazníme, že se tyto faktory navzájem prolínají a ovlivňují.

4.2.1 Biologické danosti a vlivy

Jedním z faktorů, který má vliv na rozdílnou pozici žen a mužů v pracovní sféře, jsou přirozené odlišnosti obou pohlaví. Při vysvětlování principu rovných příležitostí jsme si řekli, že jejich podstatou není tvrzení, že ženy a muži jsou stejní. Naopak politika rovných příležitostí vychází z rozdílnosti mezi ženami a muži, přičemž jsme mezi těmito diferencemi zmiňovali i **odlišnosti biologické a fyzické**. Z tohoto důvodu se také preferuje slovní spojení „rovné zacházení“ spíše než „stejně zacházení“, protože právě biologické a fyzické odlišnosti obou pohlaví nemohou umožnit naprosto stejný přístup k ženám a mužům. Z důvodu těhotenství a mateřství žen, je nezbytně nutné,

¹³¹ Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce. Praha: Český svaz žen, 2001, s. 23.

¹³² Kuchařová, Věra; Zamykalová, Lenka. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: VÚPSV, 2000, s. 67.

aby existovala specifická ochrana žen v pracovních vztazích. Již z této zásady nemohou zaměstnavatelé zacházet s oběma pohlavími stejně, k čemuž jsou vázáni i zákonem.¹³³

Nejsou pochyby o tom, že existují specifika psychiky, chování a prožívání žen a mužů. Naše každodenní zkušenosti jsou dokladem toho, že ženské a mužské způsoby a schopnosti komunikace, organizace, empatie, intuice, spolupráce, citlivosti, dělání více věcí najednou, apod., jsou různé. Tyto ženské a mužské zvláštnosti v minulosti byly a stále jsou studovány mnohými specialisty, kteří se snaží o jejich vysvětlení. Problém nastává u interpretace zjištěných informací. Různým postojům, schopnostem a chování je totiž přisuzována různá hodnota. Některým typům, například chování, pak bývá přiřazována nadřazenější hodnota než tomu druhému. „Druhé“ je téměř vždy asociováno s „ženským“. Navíc se často stává, že nejen laická veřejnost, ale i vědci vysvětlují rozdíly mezi pohlavími pouze z hlediska biologického.¹³⁴ Přesto se mluví i o dalších (vnějších) vlivech. Nejen ve vědeckých kruzích se stále vedou diskuze nad tím, do jaké míry ovlivňuje ženské a mužské fungování biologická předurčenost a do jaké míry vnější prostředí a výchova. Z biologického hlediska je vysvětlení psychických odlišností nejčastěji přisuzováno stavbě mozku a funkci hormonů.¹³⁵

Argumenty pro existenci ženského a mužského mozku jsou velmi staré. Avšak od teorie, že ženy jsou méně inteligentní, protože mají menší mozek než muži, se upustilo již v 19. století.¹³⁶

„Když se ukázalo, že sloni by podle této argumentace měli být vzhledem k relativní velikosti svého mozku chytřejší než muži, byl argument rychle pozmeněn. Následně se tedy říkalo, že nejlepší odhad inteligence jedince je možné získat dělením velikosti mozku tělesnou váhou. Tato hypotéza byla však také opuštěna, když se zjistilo, že podle této teorie by byly ženy chytřejší než muži.“¹³⁷

Další výzkumy přinesly zjištění, že se poznatky u žen ukládají v celém mozku a jejich mozek je tudíž méně specializovaný na určité funkce, než je tomu u mužů. Také jednotlivé hemisféry fungují odlišně u žen a mužů. Tyto argumenty přinášejí mimo jiné

¹³³ Horská, Stanislava. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000, s. 8.

¹³⁴ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 61.

¹³⁵ Lazarová, Bohumíra; Pol, Milan. Multikulturalita a rovné příležitosti v české škole. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2002, s. 13.

¹³⁶ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 75.

¹³⁷ Tamtéž, s. 75.

vysvětlení, proč jsou dívky schopnější například v jazycích, což je funkce levé hemisféry a chlapci kupříkladu v geometrii a prostorové orientaci, což je funkcí pravé hemisféry.¹³⁸

Rozdílnost mezi ženami a muži je pravděpodobně dána i produkcí a hladinou **hormonů**. Výzkumy ukázaly, že chlapci s nízkou hladinou testosteronu, tzv. mužského pohlavního hormonu, mají lepší jazykové nadání. Čím je vyšší hladina testosteronu naopak u dívek, tím lepší mají prostorovou představivost.¹³⁹ Kdybychom se soustředili na rozdílné chování žen a mužů a ptali se, který rozdíl je nejpatrnější, většina lidí by uvedla agresi, tj. že muži jsou agresivnější než ženy. Zde mají výzkumy úplnější podobu. Jedno z vysvětlení agrese je spojeno s faktem, že muži vylučují vyšší hladiny testosteronu. Je důležité upozornit, že ženy i muži vylučují stejné pohlavní hormony, ale v jiném množství. Tento hormon má být dle výzkumů zodpovědný nejen za podrážděnost a hněv, ale i soutěživost u mužů. Avšak týká se to i žen.¹⁴⁰ Studie ukazují, že ženy mohou být v určitých situacích stejně agresivní jako muži. Děje se tomu tak například když je nikdo nepozoruje, což opět navozuje myšlenku vnějšího tlaku, tj. sociálního vlivu, který je nutí chovat se „žensky“. V případě, že by takovéto tlaky neexistovaly, je pravděpodobné, že by ženy vyjadřovaly agresivitu stejně jako muži.

Další hormony, které stojí za chováním ženy jsou spojené s měsíčními hormonálními změnami v jejím těle. Snad všichni slyšeli vtipy spojené s obdobím, než žena začne menstruat, které často doprovází změny nálad, deprese, apod. Jedná se o tzv. **premenstruální syndrom** (zkráceně PMS), který je stále předmětem bádání a odborníci se neshodují na tom, co ho způsobuje.¹⁴¹ Rozcházejí se i v jeho projevech. Některé studie tvrdí, že jsou ženy během premenstruální fáze méně schopné vyrovnat se s každodenními problémy. Jiné tvrdí, že jsou ženy naopak během tohoto období

¹³⁸ Lazarová, Bohumíra; Pol, Milan. Multikulturalita a rovné příležitosti v české škole. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2002, s. 14.

¹³⁹ Tamtéž, s. 14.

¹⁴⁰ Bylo také dokázáno, že agresivita u mužů i žen klesá i s věkem.

¹⁴¹ Teorie formulovaná Katharinou Dalton, jednou z hlavních zastánkyň PMS, říká, že je výsledkem klesající hladiny progesteronu několik dní před menstruací, který patří mezi hormony regulující například alergické reakce či zadržování tekutin. Jeho pokles vzhledem k podobným hormonům může vést k psychickým a fyzickým symptomům, které ženy před menstruací pociťují.

výkonnější. Většina výzkumů však ukazuje, že neexistuje žádný vztah mezi výkonem a menstruačním cyklem.¹⁴²

„Je zajímavé, že ve dvou studiích, kterých se účastnili jak muži, tak ženy, se u mužů vyskytovaly změny v náladě, problémy v práci a fyzické nepohodlí stejně často jako u žen. Jedna výzkumná pracovnice, která si povšimla denního hormonálního cyklu u mužů, kdy hladina testosteronu vrcholí asi ve čtyři hodiny ráno a nejnižší je asi v osm hodin večer, poznamenala: „Když lidé říkají, že se ženám nedá věřit, protože každý měsíc procházejí cyklem, odpovídám, že muži procházejí tímto cyklem každý den, takže by jim mělo být dovoleno vyjednávat mírové smlouvy pouze večer.“¹⁴³

Existence rozdílů v chování, prožívání a cítění žen a mužů, i když se jedná o ty, které jsou biologického původu, neznamena, že se dá určit jejich hierarchické uspořádání. Nelze říci, že určitý typ chování je lepší než jiný. Fakt, že jsou ženy a muži v mnoha ohledech jiní, by proto neměl být záminkou k diskriminaci jednoho pohlaví.¹⁴⁴ Naštěstí již dnes můžeme pozorovat změny ve vnímání, posuzování a v přístupu k chování žen a mužů. Vzhledem k tomu, že není vyloučené, že funkce mozku ovlivňují i vnější kulturními vlivy, můžeme doufat, že se budou rozdílnosti mužů a žen v budoucnosti nadále stírat.

„Čím více budou děvčata podporována ve hrách s počítači a stavebnicemi, tím méně nás překvapí, spatříme-li je na pilotním křesle letadla, podobně, jako když uvidíme muže coby učitele v mateřských školách.“¹⁴⁵

4.2.2 Zaměstnanost a nezaměstnanost žen

Další faktor ovlivňující postavení žen na pracovním trhu, je jejich dispozice k zaměstnanosti nebo nezaměstnanosti. I v tomto případě hrají velkou roli zakořeněné genderové stereotypy ve společnosti.

Profesní život není pro většinu žen jednoduchý. Jejich ztížená situace počíná již při hledání zaměstnání. Ženy jsou totiž zaměstnavateli nejdříve odmítány proto, že by mohly mít děti a posléze proto, že je mají. S hranicí čtyřicítky jsou pak zamítány

¹⁴² Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 81 – 88.

¹⁴³ Gorman, C. Sizing up the sexes. Time. 1992, January 20, s. 4251 citováno dle Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 88.

¹⁴⁴ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 91.

¹⁴⁵ Lazarová, Bohumíra; Pol, Milan. Multikulturalita a rovné příležitosti v české škole. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2002, s. 14.

jako méně výkonné a nehodící se do „mladých a dynamických“ kolektivů. Navzdory tomu se **míra zaměstnanosti** žen v České republice již po dlouhou dobu pohybuje okolo 45 % (viz tabulka č. 1).¹⁴⁶

Tabulka 1: Míra zaměstnanosti v České republice

Obyvatelstvo ve věku 15 let a více	OBDOBÍ					Přírůstek / úbytek v % bodech 3.čtvrtletí 2004 minus	
	2003		2004			2003	2004
	3. čtvrtletí	4. čtvrtletí	1. čtvrtletí	2. čtvrtletí	3. čtvrtletí	3. čtvrtletí	2. čtvrtletí
Celkem	54,7	54,6	54,0	54,2	54,4	-0,3	0,1
Muži	64,5	64,2	63,2	63,5	63,9	-0,6	0,4
Ženy	45,5	45,6	45,4	45,6	45,5	0,0	-0,1

Zdroj: Český statistický úřad, 2004, <<http://www.czso.cz/>>

Skupinu *zaměstnaní* tvoří dle Českého statistického úřadu zaměstnanci, dále osoby pracující pro zaměstnavatele na základě smluv jiných než pracovních (dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti, autorské smlouvy, atd.), zaměstnaní ve vlastním podniku, členové produkčních družstev, pomáhající rodinní příslušníci a také učni pracující za mzdu. Není při tom rozhodující, zda jejich aktivita má povahu trvalou, dočasnou, sezónní či příležitostnou a zda mají jedno nebo více souběžných zaměstnání. Do zaměstnaných jsou dále zařazovány osoby na rodičovské dovolené.¹⁴⁷

Zaměstnanost českých žen patří mezi jednu z nejvyšších v Evropě.¹⁴⁸ Vyšší podíl ekonomicky činných žen najdeme v Evropě jen v Rumunsku, Litvě a Finsku.¹⁴⁹ Tabulka č. 2 předkládá konkrétnější údaje o zaměstnanosti žen z roku 2002.

¹⁴⁶ Na této úrovni se pracovní síla žen pohybovala po celé devadesátá léta a poklesla pouze nepatrně po roce 1989.

¹⁴⁷ Ženy a muži v datech. Praha: Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, s. 16.

¹⁴⁸ Vysvětlení celkem vysoké zaměstnanosti mužů i žen v České republice oproti zemím Evropské unie bylo až do nedávné doby možné hledat v menším podílu ekonomicky neaktivních osob, zejména studujících.

¹⁴⁹ Křížková, Alena; Václavíková-Helšusová, Lenka. Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích. Analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, s. 11.

Tabulka 2: Základní ukazatele ekonomické aktivity

	Ženy	Muži
Míra ekonomické aktivity 15+	51%	69%
Počet ekonomicky aktivních	2283 tis.	2890 tis.
Nezaměstnanost	9%	6%
Částečné úvazky	9%	3%
Průměrně odpracovaných hodin (na plnou pracovní dobu)	36 hod/týdně	41 hod/týdně
Průměrně odpracovaných hodin (na zkrácenou pracovní dobu)	21 hod/týdně	19 hod/týdně
Průměrné měsíční výdělky	16 tis. Kč	21 tis. Kč
Zaměstnaní ve vlastním podniku	10%	20%

Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ (průměry za rok 2002)

Z tabulky č. 2 vyplývá, že míra ekonomické aktivity mužů je celkově vyšší než míra žen. V daném roce byla míra ekonomické aktivity žen starších 15 let 51 %. To ukazuje na poměrně vysokou participaci žen v ekonomické sféře a srovnatelnost této úrovně s vyspělými zeměmi Evropské unie.¹⁵⁰ Z tabulky č. 2 je dále patrné, že částečné úvazky se týkají zejména žen. Český trh práce se vyznačuje velmi malou nabídkou pozic na zkrácený úvazek. Pokud jsou taková místa u nás nabízena, jedná se ve většině případů o nízkokvalifikované pozice s nízkou prestiží a finančním ohodnocením.¹⁵¹ Další údaje z této tabulky ukazují, že za týden odpracovaly ženy zaměstnané na plný úvazek o 5 hodin méně než muži. Ženy se zkráceným pracovním úvazkem však pracovaly týdně o 2,5 hodiny déle než takto zaměstnaní muži. Ve vlastním podniku pracuje 10 % žen. Podíl mužů je dvakrát vyšší.

To, že žena chodí do zaměstnání je bráno jako samozřejmý projev ženské emancipace, který jí nebrání, pouze ztěžuje, splnit její mateřskou úlohu. V každém případě je u nás i ekonomickou nutností, aby se na finančních příjmech rodiny podíleli oba partneři. Navzdory tomu, se i dnes můžeme setkat s předsudky o vhodnosti či nevhodnosti zapojení žen do pracovního procesu.¹⁵² Tyto společenské postoje ztěžují mnoha ženám život. Neboť pro ženy je často profesní život také jedním ze způsobů

¹⁵⁰ Kuchařová, Věra; Zamykalová, Lenka. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: VÚPSV, 2000, s. 26.

¹⁵¹ Křížková, Alena. Postavení žen na trhu práce a jejich pracovní preference. in Rovné příležitosti mužů a žen při sladění práce a rodiny? Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 9.

¹⁵² Ženy a muži v datech. Praha: Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, Úvod - s. IX.

realizace. Proto se ho mnohdy nevzdávají ani pokud jim to materiální podmínky rodiny dovolují. Finanční nezávislost na mužích jim totiž umožňuje pocít větší osobní svobody.

Pojďme se však podívat na horší stránku situace na pracovním trhu, kterou je nezaměstnanost. Tabulka č. 3 prezentuje **míru nezaměstnanosti** v České republice za poslední dva roky. *Nezaměstnaní* jsou podle definice Mezinárodního úřadu práce (ILO) takové osoby, které v referenčním týdnu splňovaly současně následující tři podmínky: nebyly zaměstnané, práci aktivně hledaly a do práce byly schopny nastoupit hned nebo do čtrnácti dní.¹⁵³ Údaje českého statistického úřadu dokazují, že nezaměstnanost postihuje více ženy než muže. U žen se míra nezaměstnanosti pohybuje okolo 10 %, u mužů kolem 6 – 7 %. Ženy se přitom nevzdávají ekonomické aktivity dobrovolně, spíše své zaměstnání ztrácejí.

Tabulka 3: Míra nezaměstnanosti v České republice

Pracovní síly	OBDOBÍ					Přírůstek / úbytek v % bodech 3.čtvrtletí 2004 minus	
	2003		2004			2003	2004
	3. čtvrtletí	4. čtvrtletí	1. čtvrtletí	2. čtvrtletí	3. čtvrtletí	3. čtvrtletí	2. čtvrtletí
Celkem	8,0	8,1	8,7	8,2	8,2	0,2	0,0
Muži	6,2	6,4	7,4	7,0	6,9	0,7	-0,1
Ženy	10,2	10,1	10,3	9,7	9,8	-0,4	0,2

*) podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle k 28.02.2005 byl 9,65 %

Zdroj: Český statistický úřad, 2004, <<http://www.czso.cz/>>

Tabulka č. 4, která je součástí přílohy č. 4, porovnává nezaměstnanost z hlediska věkových kategorií a vzdělání žen a mužů. Při pohledu na její údaje, se možná nejvíce pozastavíme nad faktem, že ačkoliv veřejnost i odborníci upozorňují na obtíže zaměstnávání starších žen, statistiky uvádějí, že jejich situace není nejhorší. Mnohem rychleji stoupá nezaměstnanost u mladších věkových skupin. Závažné problémy jsou tedy zřejmě spojeny především se vstupem na pracovní trh po absolvování potřebného vzdělání. Tento problém se týká jak žen, tak mužů. Ve věkové skupině 20 – 24 let je dokonce situace horší pro muže.

V tomto věkovém rozmezí se totiž nejčastěji jedná o absolventy středních, maximálně vyšších odborných škol, tedy o osoby bez praxe. Domnívám se,

¹⁵³ Ženy a muži v datech. Praha: Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, s. 20.

že vysvětlení by proto mohlo být následující. Pro absolventy nejfrekventovanějších oborů na této úrovni vzdělávání, tj. všeobecných a ekonomických oborů, se na pracovním trhu vyskytují spíše nabídky pozic stereotypně považovaných za „ženské“ (recepční, asistentky, sekretářky, apod.). Ženy i muži se proto musí při prvním vstupu na trh práce snažit nejprve získat potřebné zkušenosti, které posléze jejich další pozici zlepší. Nejlepším způsobem, jak si zajistit dobrou „cenu“ na trhu práce hned po ukončení studia, je získávat zkušenosti již během něho. Názor, že mít v ruce diplom o ukončení vysokoškolského studia automaticky otevírá dveře do všech firem, je bohužel mylný. Naproti tomu absolvent s pracovními zkušenostmi získanými během studia již zaujme.

Údaje z tabulky č. 4 dále ukazují, že zatímco největší nezaměstnanost mužů postihuje absolventy, u žen je nejvyšší u věkové skupiny 30 – 34 let, tzn. u žen s malými dětmi. Z hlediska vzdělání jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaností ženy i muži se středním vzděláním bez maturity.

Kromě celkové míry nezaměstnanosti jsou mezi ženami a muži rozdíly i v její délce. Déle trvá u žen. Navíc podíl dlouhodobě nezaměstnaných žen stále vzrůstá, zatímco u mužů více méně stagnuje. Podíl krátkodobě nezaměstnaných klesá hlavně u žen. Jedním z důvodů nezaměstnanosti, zejména žen, je i obtížné sladění rodinných a pracovních povinností. Mezi uchazeči o zaměstnání je 14 % lidí pečujících o nezletilé nebo těžce zdravotně postižené členy rodiny (97 % z nich tvoří ženy).¹⁵⁴

Při **hledání zaměstnání** vidí ženy nejčastěji jako překážky malé děti a starost o rodinu, nedostatek vlastní sebedůvěry a předsudky na straně zaměstnavatelů.¹⁵⁵ Zmiňovaný pocit nedůvěry nezaměstnaných žen ve vlastní schopnosti dokazuje, že nezaměstnanost má negativní důsledky i na psychiku. Důležitá je proto pomoc pro takto postižené ženy i muže. Pomoc nezaměstnaným a lidem ohroženým nezaměstnaností poskytují příslušné úřady práce, které nabízejí psychologické a pracovněprávní poradenství, poradenství pro volbu povolání a změny profese. Dále také zprostředkovávají zaměstnání a v případě nároku vyplácejí hmotné zabezpečení

¹⁵⁴ Kuchařová, Věra; Zamykalová, Lenka. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: VÚPSV, 2000, s. 30.

¹⁵⁵ Křížková, Alena. Postavení žen na trhu práce a jejich pracovní preference. in Rovné příležitosti mužů a žen při sladění práce a rodiny? Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 14.

v nezaměstnanosti. Mezi jejich další činnosti patří zabezpečení uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, včetně rekvalifikací.¹⁵⁶ Poradenské a zprostředkovatelské služby zajišťují i personální agentury. V neposlední řadě nám mohou pomoci i některé webové portály. Kupříkladu webové stránky www.jobs.cz poskytují poradenské služby (jak napsat životopis, jak hledat práci, jak se připravit na přijímací pohovor, právní rady, apod.), organizují tématické on-line diskuze s odborníky, aktualizují kalendář akcí zaměřený na trh práce, nabízí možnost prezentace vlastního životopisu, a další služby.

4.2.3 Segregace na trhu práce

Profesní sféru dále ovlivňuje existence dvou pólů podle pohlaví. Na pracovním trhu jsou totiž zjednodušeně některé pozice privilegovaně určené mužům a jiné ženám. Mluvíme o tzv. *pracovní segregaci podle pohlaví*.¹⁵⁷

„Pracovní segregace podle pohlaví odkazuje na míru, v jaké jsou muži a ženy koncentrováni v jednotlivých zaměstnáních, kde převládají zaměstnanci jednoho či druhého pohlaví.“¹⁵⁸

Výzkumy v USA ukazují, že pracovní segregace podle pohlaví byla po většinu 20. století ustálená.¹⁵⁹ Klesat začala až od 70. let 20. století. Přesto si stále většina mužů i žen hledá práci, která je typická pro jejich pohlaví. Statistiky totiž ukazují, že lidé, kteří vykonávají povolání netypické pro jejich pohlaví, odcházejí z těchto míst v mnohem větší míře.¹⁶⁰

Můžeme se jen domnívat, jaký má tento jev odůvodnění. Nicméně tyto vlivy mají za následek, že trh práce je ve Spojených státech, ale i ve většině světa,

¹⁵⁶ Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce. Praha: Český svaz žen, 2001, s. 28 – 29.

¹⁵⁷ Pojem segregace se obecně používá pro označení diskriminujícího dělení společnosti na principu majetkovém, etnickém, rasovém, zdravotním, kulturním, aj.

¹⁵⁸ Reskin, B. A.; Hartmann, H. I. Women's work, men's work: Sex segregation on the job. Washington, DC: National Academy Press, 1986 citováno dle Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 272.

¹⁵⁹ Běžně užívanou mírou, kterou se měří pracovní segregace podle pohlaví, je index diferenciacce (segregace). Udává se procentuální míra, která udává poměr pracovníků jednoho pohlaví, kteří by museli nastoupit do zaměstnání, v němž je dané pohlaví nedostatečně zastoupeno, aby pracovní distribuce byla vzhledem k pohlaví rovnocenná. Další možností, jak tuto segregaci měřit je procentuální zastoupení zaměstnanců jednoho a druhého pohlaví v určitém zaměstnání.

¹⁶⁰ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 272 – 276.

duálním pracovním trhem. Pro něj je charakteristické, že jednu skupinu práce vykonávají téměř výhradně muži a druhou převážně ženy. To neznamená, že by si ženy nenašly cestu i k „mužským“ profesím. Z historického hlediska byl ale počet žen v určitých zaměstnáních, tak nízký, že i když se zněkolikanásobil, pořád to nestačí k vyrovnaní zastoupení obou pohlaví v daném sektoru. Mezi dalšími vlivy zmiňme i vzdělání a věk. Například pracovnice nižších věkových skupin, které se na pracovním trhu objevují poprvé v zaměstnáních na plný úvazek, segregaci spíše snižují než starší pracovní síla. Tzn. že mladší ženy jsou spíše ochotné nastoupit do zaměstnání stereotypně považovaných za „mužské“.¹⁶¹

Segregaci negativním způsobem ovlivňuje i tzv. **pracovní resegregace**. Může se totiž stát, že v určitém stádiu snižování segregace, dojde k obratu a zaměstnanci jednoho pohlaví začnou opět nahrazovat zaměstnanci pohlaví druhého. Často je to důsledkem toho, že muži odcházejí úmyslně z míst, kde klesá kvalifikace, prestiž a plat.

Druhem segregace je i tzv. **oborová segregace na základě pohlaví** a **podnikové segregace na základě pohlaví**. K prvnímu případu dochází, když ženy a muži vykonávají v určitém oboru stejnou pozici, ale ve skutečnosti je jejich náplň práce jiná. Druhá varianta označuje situaci, kdy ženy a muži vykonávají v rámci nějaké firmy stejnou pozici, ale jejich práce je opět jiná. V obou případech jsou hůře placená spíše místa žen a mají také menší prestiž.¹⁶²

Lidé, kteří získali zaměstnání v oblasti tradičně spojené s opačným pohlavím, jsou někdy označováni pojmem **tokeni**.¹⁶³ V tomto kontextu použila označení *tokeni* poprvé Rosabeth Moss Kanter ve své studii z roku 1977, ve které se zabývá ženami pracujícími na pozicích stereotypně považovaných za „mužské“.¹⁶⁴ Tak vznikla její teorie *tokenismu*, ve které předpokládá, že jakákoliv početně minoritní skupina

¹⁶¹ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 276 – 277.

¹⁶² Tamtéž, s. 279 – 280.

¹⁶³ Tokenismus je pojem, který lze do češtiny těžko přeložit. Obecně se jedná o fenomén, kdy je zástupce v nějakém společenství nebo skupině jediný či početně vzácný. Pak se tento zástupce stává jakýmsi symbolem (anglicky token) své skupiny.

¹⁶⁴ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 281.

v organizaci bude vždy znevýhodňována.¹⁶⁵ Nesnadné postavení tokenů je popisováno následovně.

„Kvůli své neobvyklosti v dané pozici jsou předmětem mnohem usilovnější kontroly ze strany ostatních. Tím je na ně vyvíjen velice silný tlak, aby pracovali úspěšně, což vytváří vysoce stresové pracovní prostředí. Dále tokeni zakoušejí to, co Kanter nazývá zvyšováním hranice, tzn. že dominantní skupina má tendenci přehánět rozdíly mezi sebou a zástupci tokenové skupiny a chová se k nim jako k outsiderům.“¹⁶⁶

To je důvod ztížené situace například práce manažerek, ke kterým se z těchto důvodů mnohdy nedostávají některé informace v rámci firmy. Mnohem častěji jsou však vylučovány z neformálních sítí, které mohou být pro výkon jejich práce neméně důležité. Je známo, že obchodní jednání neprobíhají jen v uzavřených zasedacích sálech, ale také na golfových hřištích, tenisových kurtech či v restauracích a hospodách. A právě do těchto typů neformálních společenských či obchodních setkání jsou ženy přijímány nejméně.

Ženy navíc nejvíce zažívají to, čemu se říká **skleněný strop**. Tedy neviditelné bariéry, se kterými se setkávají buď již při přijímání do zaměstnání nebo později při povyšování, a které jim brání v pracovní mobilitě směrem nahoru.¹⁶⁷

Segregaci pracovního trhu lze rozdělit na **horizontální**. V tomto případě se jedná o koncentraci žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních, přičemž možnosti žen bývají omezenější než mužů. **Vertikální** segregace pracovního trhu je koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice (čím vyšší a odpovědnější pozice, tím méně žen).¹⁶⁸

Snížení segregace na trhu práce je jedním z hlavních cílů evropské politiky zaměstnanosti. Země Evropské unie se o to snaží ukládáním zákonných povinností zaměstnavatelům. Je však důležité si uvědomit, že segregace má svůj původ již v odlišném zájmu dívek a chlapců o obory studia na středních a vysokých školách,

¹⁶⁵ Vörösová, Markéta; Christine L. Williams. “Still a Man’s World: Men Who Do “Women’s Work” (University of California Press, Berkeley 1995) [online]. Gender On-Line, 4/2000 [cit. 10-01-2005]. Dostupné na <<http://www.genderonline.cz/index.php?page=clanek&subrubrika=14&clanek=28>>.

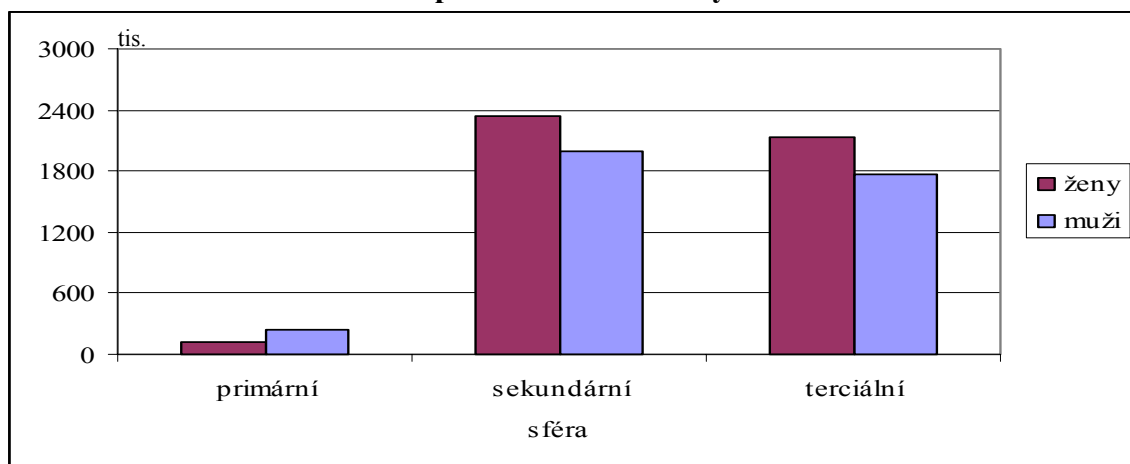
¹⁶⁶ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 281.

¹⁶⁷ Tamtéž, s. 281 – 282.

¹⁶⁸ Gender Management [online]. [cit. 10-01-2005] Dostupné na <<http://management.gendernora.cz/>>.

což předurčuje jejich orientaci na určitá zaměstnání.¹⁶⁹ Graf č. 7 je přehledem rozmístění žen a mužů v jednotlivých ekonomických sférách v České republice v roce 2002.

Graf 7: Zaměstnaní podle sfér ekonomiky v ČR za rok 2002



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ (průměr za rok 2002)

Všeobecně nejvíce občanů pracuje ve sféře sekundární (průmysl a stavebnictví), méně ve sféře terciální (služby) a nejméně ve sféře primární (zemědělství, lesnictví a rybolov). Ani v jedné sféře není propastný rozdíl mezi zastoupením mužů a žen. Nicméně, nejméně žen pracuje v primární sféře a v poměru s muži zde tvoří jen třetinu pracovníků. V sekundární a terciální sféře pracuje více než polovina žen a převyšují zde počet mužů.

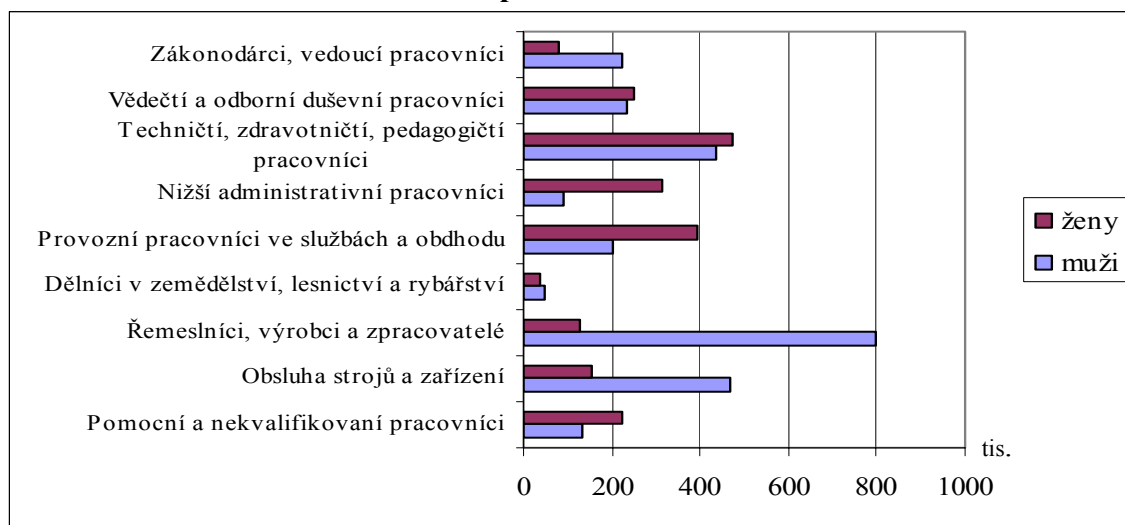
Český trh je výrazně segregován podle pohlaví z horizontálního hlediska podle oborů. Ženy převládají ve školství, zdravotnictví a službách, muži ve stavebnictví, zemědělství a průmyslu. Vedle horizontální segregace postihuje náš pracovní trh i výrazná vertikální segregace podle pohlaví a pozic. Z hlediska postavení v zaměstnání je 88 % zaměstnaných žen v pozici zaměstnanců oproti 77 % zaměstnaných mužů, 2 % žen v pozici zaměstnavatelů oproti 6 % mužů a 8 % žen pracuje na živnostenský list oproti 16 % mužů.¹⁷⁰

¹⁶⁹ Kuchařová, Věra; Zamykalová, Lenka. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: VÚPSV, 2000, s. 15.

¹⁷⁰ Křížková, Alena. Postavení žen na trhu práce a jejich pracovní preference. in Rovné příležitosti mužů a žen při sladění práce a rodiny? Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 6 – 7.

Graf č. 8 dokazuje, že z hlediska horizontální segregace podle pohlaví je v České republice nejvíce žen mezi administrativními pracovníky a úředníky. Často pracují i v provozu služeb a obchodu. Zhruba polovina žen je mezi techniky, zdravotníky, pedagogy a duševními a vědeckými pracovníky. Pouze čtvrtinu tvoří mezi zákonodárci a vedoucími pracovníky a stejně tak při obsluze strojů a zařízení. V řemeslné výrobě je jejich podíl ještě menší.

Graf 8: Zaměstnanci podle hlavních tříd zaměstnání



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ (průměr za rok 2002)

Pracovní segregace podle pohlaví provází směřování žen do méně prestižních a finančně ohodnocených pracovních míst, pozic s menší možností profesionálního růstu a dalších výhod. Tímto dochází k genderové nerovnosti a zároveň porušování principu rovných příležitostí. Vážným důsledkem segregace je i to, že omezuje pracovní možnosti obou pohlaví. Více se to ale týká žen, které jsou v „ženských“ povoláních uzavírány. Cílem proto je, aby se i nadále segregace podle pohlaví v pracovní sféře snižovala a smazávaly se tak rozdíly mezi tím co je považováno za „ženské“ a co za „mužské“ zaměstnání.

4.2.4 Genderové stereotypy na pracovišti

S problematikou genderových stereotypů jsme se seznámili již v kapitole 3, v souvislosti se vzděláváním a výchovou.¹⁷¹ Tam jsme také zjistili, že rodina a škola jsou prvními institucemi, kde se setkáváme s myšlenkou, že je možné zjednodušeně popsat, jak má vypadat „maskulinní muž“ a „femininní žena“. Už od útlého dětství se dozvídáme, jak by se dívky a chlapci měli správně chovat a ve školním věku pak i jaké obory by měli spíše studovat. S genderovými stereotypy se nesetkáváme jen v procesu výchovy a vzdělávání, ale i později v zaměstnání. Mezi faktory ovlivňující postavení ženy na pracovním trhu tedy patří i **genderové stereotypy na pracovišti**. Z tohoto hlediska nás bude nejvíce zajímat, do jaké míry právě ony ovlivňují rozhodování o přijímání a povyšování zaměstnanců a jakou roli hrají při zadávání specifických pracovních úkolů.

Již víme, že představa o tom, že některé práce jsou vhodné spíše pro muže a jiné pro ženy, je podmíněna historicky a má za následek vytvoření duálního pracovního trhu. Je nám také známo, že toto rozdělení trhu práce není rovnocenné. Ženy totiž stále zaujímají spíše nižší a méně ohodnocené příčky v pracovní hierarchii. Nad tímto faktem bychom se vzhledem k celkovému vývoji naší společnosti mohli podívat. Výzkumy však ukazují, že mnoho mužů, ale i žen, toto nerovné postavení považuje za normální. To znamená, že *sexismus*,¹⁷² tj. forma diskriminace hodnotící jedno pohlaví jako cennější než druhé, ze současné pracovní sféry nevymizel. Velká rozšířenost genderových stereotypů má vliv i na zaměstnavatele, ať již vědomě nebo nevědomě, a ovlivňuje jejich rozhodování. I oni pak považují některá povolání za vhodnější pro ženy a jiná pro muže. Pokud zaměstnavatelé rozhodují o přijetí osoby na základě vlastností, o kterých se předpokládá, že jsou typické pro nějakou skupinu, dopouští se tzv. *statistické diskriminace*. Zaměstnavatel v tom případě nepřijímá nikoho ze skupiny, která podle něj vykazuje menší produktivitu. Velmi často k této diskriminaci dochází na základě genderových stereotypů. Velice typický příklad nastává, když se zaměstnavatel rozhoduje o přijetí mezi mladou ženou a mladým

¹⁷¹ Viz kapitola 3.2 Výchova, vzdělávání a gender, s. 29.

¹⁷² Podle feministických teorií je to ideologie podobná rasismu.

mužem. Často totiž dá přednost muži, neboť žena je považována za „rizikovější“ z důvodu svého možného mateřství. Obzvláště se tak stane pokud je součástí vstupní investice ze strany zaměstnavatele například školení.¹⁷³

Rozdělení jednotlivých pozic na „mužské“ a „ženské“ prostupuje pracovní procesy téměř všude na světě. Některé studie však uvádějí, že význam některých genderových stereotypů v posledních letech slábne díky ženám, kterým se daří vstupovat do zaměstnání, kde převažují muži a pracoviště tak měnit. Existují však také teorie, že s rozkládajícími genderovými stereotypy se mohou vytvářet nové. Ženy totiž někdy cítí, že aby mohly dosáhnout profesního postupu, musí převzít mužský pracovní styl. Často se ale stává, že chování a vlastnosti, které jsou obdivovány u jednoho pohlaví jsou u druhého kritizovány.¹⁷⁴

Vytvoření prostředí rovnosti ve firmách proto předpokládá změnu ve smýšlení lidí. Zejména je pak na zaměstnavatelích, aby zajistili takovou firemní kulturu, která překonává genderové stereotypy, a přebírá hodnoty, postoje a chování, které jsou slučitelné s politikou rovných příležitostí. S každým by se také mělo zacházet jako s individuální osobností a ne na základě stereotypů spojených s příslušností k nějaké skupině. Znamená to, že je třeba soudit lidi podle jejich zkušeností, schopností, kvalifikace a vlastností spíše než jednat na základě předpokladů o tom, jak se vždycky chová určitá skupina, ke které by člověk mohl patřit.

4.2.5 Platové diferenciacce mezi ženami a muži

V předchozím textu jsme měli možnost si již několikrát povšimnout zmínky o nerovnosti mezi ženami a muži z hlediska finančního ohodnocení za odvedenou práci. Tato nerovnost má již dlouhou tradici a z nerovnoměrných pracovních podmínek mezi ženami a muži ve většině případů ženám nejvíce vadí právě znevýhodnění z hlediska platu.¹⁷⁵

¹⁷³ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 308 – 313.

¹⁷⁴ Tamtéž, s. 313 – 314.

¹⁷⁵ Také zvyšování platu je pravděpodobně častější u mužů než u žen.

Nejčastějším argumentem pro *diferenciaci platu podle pohlaví* je, že muž živí rodinu. V České republice však ve většině případů živí rodinu oba partneři. Velký je i podíl neúplných rodin, kde rodinu živí jen žena. Paradoxně je právo na spravedlivou odměnu za odvedenou práci a právo na stejné ohodnocení práce stejné hodnoty v Evropské unii centrem zájmu již od jejího založení. Česká republika je tímto principem vázána na základě mezinárodních závazků. V Evropské unii je součástí tzv. *sociální charty* a směrnic, které jsme ratifikovali a přizpůsobujeme jim své zákony.¹⁷⁶ Na náš zákoník práce dokonce přímo navazuje *zákon o mzdě* a *zákon o platech*.¹⁷⁷ Podle nich ženám a mužům náleží u téhož zaměstnavatele za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda.¹⁷⁸ Pokud tento postup zaměstnavatel nerespektuje a ženy a muže odměňuje odlišně, bez objektivního odůvodnění, jedná se o diskriminaci. Navzdory legislativním opatřením jsou ženy na pracovním trhu stále hůře finančně hodnoceny než muži.¹⁷⁹ České ženy mají průměrnou měsíční mzdu zhruba o jednu čtvrtinu nižší než muži. Tato nerovnost se přitom zhoršuje v neprospěch žen v případě vyšší kvalifikace a vyššího vzdělání.¹⁸⁰ Graf č. 8. názorně ukazuje, že zároveň platí - čím vyšší vzdělání, tím větší rozdíl ve mzdách žen a mužů. Přesto má vzdělání velmi pozitivní vliv na ohodnocení ženské pracovní síly a na její postavení v zaměstnání.

¹⁷⁶ Kuchařová, Věra; Zamykalová, Lenka. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: VÚPSV, 2000, s. 37.

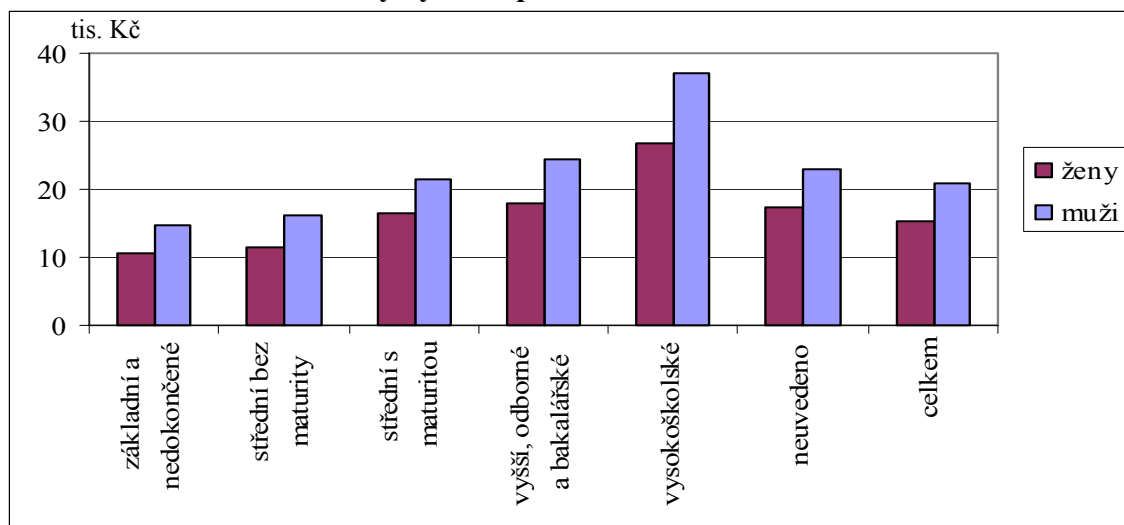
¹⁷⁷ Zákon č. 1/1992 Sb. a zákon č. 143/1992 Sb.

¹⁷⁸ Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se považuje práce stejné nebo srovnatelné úrovně složitosti, která se koná při stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

¹⁷⁹ Vyplývá to i ze souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2001. Zpráva ukazuje, že rozdíly v průměrných pracovních příjmech žen a mužů nejen přetrvávají, ale od roku 1996 do roku 2000 dokonce vykazují zhoršení o téměř 4 %.

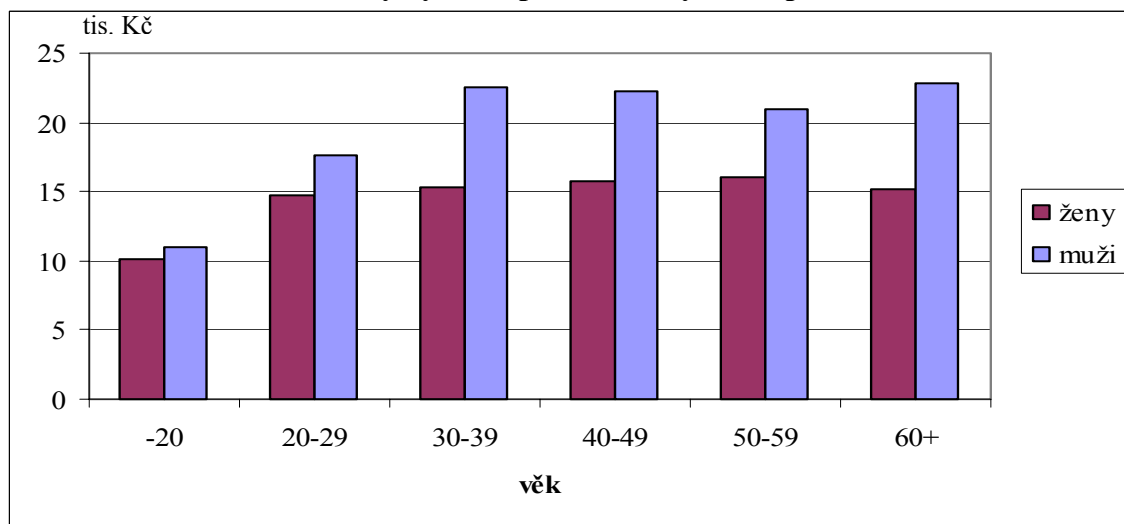
¹⁸⁰ Huňková, Markéta; Navrátilová, Jolana a Rytířová, Kristýna. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno: Nesehnutí, 2003, s. 9 – 10.

Graf 9: Průměrný výdělek podle úrovně vzdělání za rok 2002



Zdroj: Informační systém o průměrném výdélku MPSV

Graf 10: Průměrný výdělek podle věkových skupin za rok 2002



Zdroj: Informační systém o průměrném výdélku MPSV

Graf č. 9 poukazuje na problematiku platové diferenciacce mezi ženami a muži z hlediska věku. Do třiceti let věku jsou rozdíly v platech žen a mužů nejnižší. Zlom nastává po třicítce věku. Platy žen dosahují jen 69 % výše platů mužů.¹⁸¹ Důvodem je počátek rozdělování dráhy žen a mužů v těchto věkových kategoriích. Ženy opouštějí

¹⁸¹ Ženy a muži v datech. Praha: Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, s. 24.

práci kvůli mateřství a péči o děti, zatímco muži dosahují na nejvyšší příčky své kariéry. Po čtyřicítce se začínou platy žen mužům přibližovat až na 76 % jejich úrovně.¹⁸² Největší rozdíl v neprospěch žen nastává po šedesátce. Je to způsobeno tím, že pro ženy je věk 60 - 64 důchodovým a přivydělávají si pouze k důchodu. Naproti tomu je pro muže v tomto věku zaměstnání hlavním zdrojem příjmů.

Mzdové rozdíly podle pohlaví z hlediska věku jsou důkazem promítání genderových stereotypů o ženských a mužských rolích a jejich změnách v průběhu životního a rodinného cyklu do pracovní sféry. U žen se jedná o dva vlivy. Za prvé už to, že je žena ženou, jí připisuje nižší schopnosti a hodnotu na trhu práce. Dále již vícekrát zmíněná role mateřství ovlivňuje postavení žen na pracovním trhu v různých fázích jejich životního cyklu, a to nejen faktické, ale i očekávané.¹⁸³ Nezbyvá než apelovat na dodržování rovných příležitostí ze strany zaměstnavatelů a zbavení se předsudků vůči schopnostem žen jako pracovní síly. Zároveň i ženy samy by se měly na trhu práce o svá práva více zajímat a domáhat se jich.

4.2.6 Ženy, muži a vedoucí pozice

Oblast práce je po dlouhou dobu vnímána jako prostředí, kde dominují muži. Z tohoto důvodu se váže s vlastnostmi, které jsou stereotypně přisuzovány mužům. Patří sem soutěživost, výkonnost, agresivita, ambicióznost, autoritativnost, apod. Domácnost je pak považována za sféru ženskou. Přestože se od tohoto tradičního rozdělení postupně ustupuje, jeho myšlenka stále ovlivňuje postoje a smýšlení mnoha lidí a pracovní prostředí je tak plné zažitých stereotypů. Ženy pak vstupují do prostředí, které je uzpůsobeno spíše mužské dominanci a jejich situace zde není snadná. Obzvláště, chtějí-li dosáhnout pomyslné vyšší příčky ve firemních hierarchiích.

Budování *kariéry* je pro ženy mnohem obtížnější než pro muže, protože svůj čas musí o něco více věnovat i aktivitám mimo pracovní sféru. Pojem *kariéra*, který byl v české společnosti dlouho vnímaný negativně, dnes začíná být běžně používán

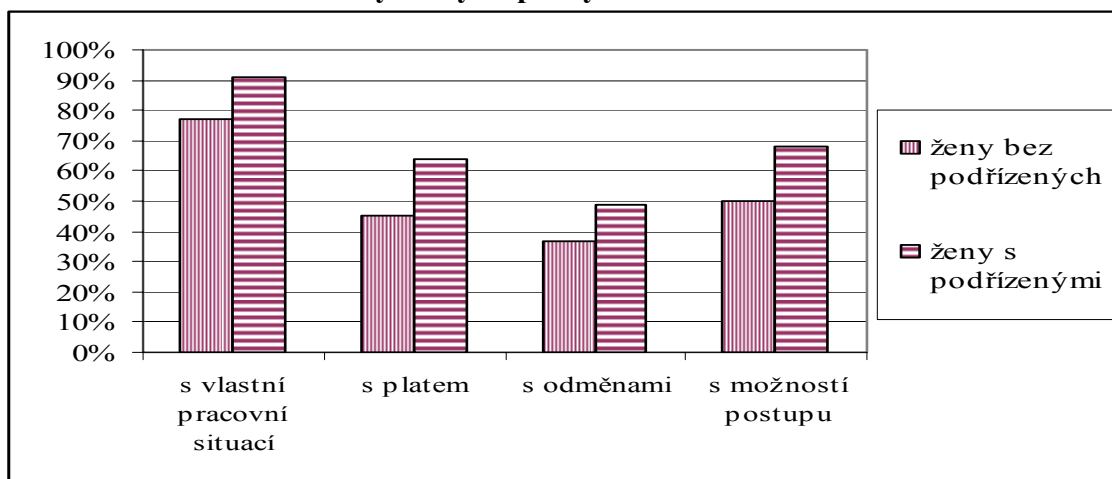
¹⁸² Ženy a muži v datech. Praha: Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, s. 24.

¹⁸³ Křížková, Alena. Postavení žen na trhu práce a jejich pracovní preference. in Rovné příležitosti mužů a žen při sladění práce a rodiny? Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 9 – 11.

pro označení profesní vzestupné dráhy. Budování kariéry se v naší společnosti očekává především u mužů. Pracovní úsilí a úspěch je dokonce ztotožňován se sociální rolí muže.¹⁸⁴ Jak již bylo řečeno, pozice žen je jiná. Společnost stále spojuje realizaci ženy s rodinou. Ambiciózní ženy, toužící po uplatnění v zaměstnání a po profesním postupu jsou pak považovány za „bezcitné kariéristky“, které daly přednost práci na úkor rodiny, domácnosti a dětí. Ženy se tak přizpůsobují očekáváním společnosti. Stejně tak i muži často podléhají tomu, co je považováno za společensky přijatelné. Dvakrát si pak rozmýšlí, zda nastoupit například na rodičovskou dovolenou, přestože je to pro rodinu z finančních důvodů výhodnější.

Co se týče situace žen a mužů ve vedoucích pozicích, výzkumy ukazují, že muži jsou častěji povyšováni. Ženy považují svou pozici v zaměstnání oproti mužům mnohdy spíše za závislou a dávají přednost statutu zaměstnance. Muži v zaměstnání preferují samostatnost a vyjadřují spíše spokojenost s možností mít řídicí postavení. Studie dále ukazují, že ženy v řídicích pozicích jsou spokojenější než ženy bez podřízených,¹⁸⁵ což je také patrné z grafu č. 10.

Graf 11: Spokojenost žen s podřízenými a bez podřízených zaměstnanců s vybranými prvky v zaměstnání



Zdroj: Čermáková, M.; Maříková, H. Muži a ženy na trhu práce. Praha: SÚ AV ČR, 1995

¹⁸⁴ Křížková, Alena; Václavíková-Helšusová, Lenka. Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích. Analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, s. 13.

¹⁸⁵ Tamtéž, s. 16.

Z grafu je patrné, že rozdíly v postojích žen s podřízenými a bez nich jsou markantní. Postoje žen v řídicích pozicích se v některých detailech blíží postojům mužů. Již víme, že ženy, které se chtějí prosadit v pracovním prostředí musí mimo jiné akceptovat celou řadu nároků a postojů, které jsou částečně stereotypně přisuzovány mužům. Získávají za to rovněž některé výhody, které pracovní sféra mužům poskytuje. Paradoxně jsou ale ženy, pokud na sebe převezmou některé tyto mužské rysy, považovány za nekonformní a tudíž pro další povýšení nevhodné. Při tom je pro styl řízení v budoucnosti důležitá týmová práce, udržování sítě vztahů uvnitř i vně organizace, kooperace, intuice, komunikativnost i soutěživost a rozhodnost, tedy vlastnosti, ve kterých jsou ženy stejně dobré a v některých možná lepší než muži. Ženy jsou tak nositelkami nových a pro dnešní dobu možná příhodnějších stylů řízení.¹⁸⁶

Již zmíněný fakt, že ženy jsou méně finančně odměňovány, pocítují zejména ženy ve vedoucích pozicích. Manažerky se dostávají původně do mužské dominancy a často považují za úspěch již jen to, že těchto pozic dosáhly a spokojují se s nižší mzdou. Posléze, přestože práci vykonávají stejně dobře jako jejich mužští kolegové a jejich rodinná situace nebo plány tento výkon neovlivňují, se v jejich platu odráží už jen fakt, že jsou ženami.¹⁸⁷

Ženy s podřízenými mají i jiné postoje z hlediska rovnosti šancí než ženy bez podřízených. Spíše se totiž domnívají, že šance žen a mužů jsou stejné a o něco častěji odmítají, že by pohlaví bylo příčinou jejich diskriminace. Mají tedy v tomto ohledu opět podobné postoje jako muži. Zároveň se staví odlišně i ke skutečnostem týkajících se rodiny a mateřství. Častěji nesouhlasí s názorem, že ženy jsou omezené rodinou, těhotenstvím a péčí o malé děti. O tom však již blíže v následující kapitole.¹⁸⁸

¹⁸⁶ Kuchařová, Věra; Zamykalová, Lenka. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: VÚPSV, 2000, s. 65.

¹⁸⁷ Křížková, Alena. Postavení žen na trhu práce a jejich pracovní preference. in Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny? Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, s. 11.

¹⁸⁸ Křížková, Alena; Václavíková-Helšusová, Lenka. Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích. Analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, s. 13 – 35.

4.2.7 Rodina a domácí práce

Rovnost mezi ženami a muži ve sféře veřejné (profese) je nutně závislá na rovnosti ve sféře soukromé (partnerství a rodina) a naopak. Zajištění rovnosti mezi ženami a muži na pracovním trhu, a samozřejmě nejen tam, je tedy podmíněno změnami genderových vztahů uvnitř partnerského života, v rámci rodiny a rodičovství. Z tohoto důvodu je postavení ženy na trhu práce determinováno její pozicí v rodině a tím jak je její postavení vnímáno mužem. Skutečná rovnost mezi ženou a mužem tedy vyžaduje i rovnost v soukromých intimních vztazích. Jedná se samozřejmě o sféru, kterou lze jen těžko regulovat vnějšími zásahy, a proto jí lze hůře ovlivnit. Navíc jsou soukromé vztahy žen a mužů výsledkem dlouhodobého vývoje, předávané, často nevědomě, z generace na generaci a tudíž mají tendenci ke stabilitě.¹⁸⁹

Zatímco mužské role se historicky příliš nezměnily, ženy zažívají skutečnou sociální revoluci. Přesto je stále sféra veřejná přisuzována mužům a sféra soukromá ženám. Tento model však přestává mnoha aktérům, zejména ženám, vyhovovat. Populární argument pro ospravedlnění nerovného postavení žen a mužů ve veřejné sféře, tj. argument biologické odlišnosti ženy a muže a přirozené odlišnosti mateřské a otcovské role, tak ztrácí na své síle.¹⁹⁰

Jelikož jsou ženy ve většině rodin na prvním místě zodpovědné za péči o domácnost a děti, musí se na rozdíl od zaměstnaných mužů vyrovnat s dvojí pracovní směnou a to za menší odměnu. Důležitou součástí života žen je tedy sladění pracovního a rodinného života. Úspěšnost v tomto ohledu ženám zajišťuje společenské uznání. Patrné je to z výzkumu, který byl proveden mezi vysokoškolskými studenty a studentkami a jejich rodiči. Za úspěšného muže je nejčastěji považován ten, který se dokáže prosadit v zaměstnání. U žen je to zpravidla ta, která dosáhne dobré pracovní pozice a zároveň i spokojeného rodinného života.¹⁹¹ Zaměstnavatelé jsou si tohoto faktu vědomi. Avšak místo, aby se snažili situaci ženám ulehčovat, dochází k diskriminaci

¹⁸⁹ Radimská, Radka. Sladění soukromé a veřejné sféry: partnerské vztahy a pracovní uplatnění mužů a žen. in *Rovné příležitosti mužů a žen při sladění práce a rodiny?* Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, s. 89.

¹⁹⁰ Tamtéž, s. 90 – 101.

¹⁹¹ Hašková, Hana. Partnerství v rodině. in *Rovné příležitosti mužů a žen při sladění práce a rodiny?* Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, s. 46.

žen při najímání, kariérním růstu a dalších pracovních příležitostech. Zároveň to omezuje i možnosti mužů, kteří by chtěli převzít rovný díl péče o rodinu a domácnost.¹⁹² Proto musí být důležitou součástí politiky rovných příležitostí v zaměstnání snaha o sladění sféry pracovní a rodinné. Z politického a ekonomického hlediska se jedná o skloubení dvou priorit, a to snahy o efektivní využití lidských zdrojů a podpory propopulační politiky a rodičovství. Přijatá opatření by neměla bránit ekonomickému zisku firem a přitom by měla přispívat ke sladění těchto dvou oblastí.

Podívejme se nyní jaká opatření v tomto ohledu u nás v současné době existují, a které stále využívají zejména ženy. Patří sem **kratší pracovní doba**. Zaměstnavatelé jsou v České republice povinni vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby ženám nebo mužům pečujícím o dítě mladší 15 let nebo těhotné ženě, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 156 a § 270 zákoníku práce). Často se však stává, že zkrácené úvazky neposkytují veškeré zaměstnanecké výhody a dochází tak k diskriminaci. Problémem je i fakt, že poptávka po částečných úvazcích ze strany žen dalekosáhle převyšuje jejich nabídku.

Dále sem patří jiné možnosti úpravy pracovního úvazku. Například **sdílení pracovních úvazků**, kdy je jedno místo sdíleno dvěma osobami pracujícími na částečný úvazek, které se střídají. Jinou variantou je **flexibilní pracovní doba**, která zaměstnancům umožňuje regulovat začátek, průběh i konec pracovní doby tak, aby splnili zadané úkoly. V neposlední řadě je možností i **subdodavatelská práce vykonávaná doma**, tzv. *teleworking*. Jedná se o práci, která je za odměnu vykonávána doma nebo na jiném místě podle potřeby.¹⁹³

Z hlediska výkonu práce je eventualitou **přeřazení na jinou práci**. Z právního hlediska je totiž zaměstnavatel povinen poskytnout těhotným ženám a ženám do devátého měsíce po porodu jinou, vyhovující práci. A to za podmínky, že k přeložení existují zdravotní důvody nebo pokud dosavadní práci ze zákona, v rámci ochrany těhotných a kojících žen, vykonávat nesmí. Pokud zároveň dojde ke snížení platu, musí

¹⁹² Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 321.

¹⁹³ Huňková, Markéta; Navrátilová, Jolana a Rytířová, Kristýna. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno: Nesehnutí, 2003, s. 15.

jej zaměstnavatel dorovnat formou vyrovnávacího příspěvku podle předpisů o nemocenském pojištění. Mezi jeho další povinnosti patří poskytnout kojícím ženám s dítětem mladším jednoho roku dvě půlhodinové **přestávky na kojení** denně.

Variantou je dále **asistence v péči o děti**, neboť i zaměstnavatelé mohou vytvářet lepší podmínky pro své zaměstnance pečující o děti. Může se jednat o zřizování mateřských škol, dětských koutků či o podporu různých aktivit pro děti.¹⁹⁴

Nesmíme zapomenout na mateřskou a rodičovskou dovolenou. **Mateřská dovolená** je u nás označována jako pracovní volno související s porodem a péčí o narozené dítě, které může čerpat pouze žena – matka. Nejkratší možná délka je 14 dní a nejdelší 28 týdnů. V případě narození dvou a více dětí nebo v případě osamělé ženy to může být až 37 týdnů.

Rodičovská dovolená slouží k prohloubení péče o dítě a končí dosažením jeho 3 let. Zaměstnavatel je povinen ji na žádost poskytnout jak ženě tak muži.¹⁹⁵ Rodičovskou dovolenou se samozřejmě zabývá i Evropská unie. Snaží se zajistit, aby zaměstnavatelé vycházeli vstříc rovnocenně oběma rodičům a mohli jim tak pomoci skloubit povinnosti v rodině i v práci. K naplnění této snahy byla přijata v roce 1996 *směrnice č. 96/34/EC o rodičovské dovolené*. *Evropský institut rodičovské dovolené* považuje rodičovskou dovolenou za zákonný individuální nárok zaměstnanců, jejichž podmínky a rozsah postrádají jakoukoliv vazbu na příslušnost zaměstnanců k pohlaví. Rodičovská dovolená by tak měla být běžně dosažitelná kterémukoliv z rodičů (včetně adoptivních), a tím zároveň prolomit tradiční představu zaměstnavatelů, že nárok na péči bude uplatňovat jen matka.¹⁹⁶

Institut rodičovské dovolené byl poprvé zaveden v roce 1974 ve Švédsku, tzv. *Parental Insurance Act*. Jeho zavedení znamenalo odklon od praxe, kdy péče o dítě byla pokládána za výlučnou záležitost ženy. Tímto opatřením byly reflektovány změny ve společenském statuatu ženy na trhu práce a v rodině. Žena přestává být vnímána jen jako hospodyně a matka a začíná být stále více považována za spoluživitelku rodiny

¹⁹⁴ Huňková, Markéta; Navrátilová, Jolana a Rytířová, Kristýna. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno: Nesehnutí, 2003, s. 15 – 16.

¹⁹⁵ Tamtéž, s. 15.

¹⁹⁶ Horská, Stanislava. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000, s. 20 – 22.

a jako jeden z rodičů. Smyslem zavedení rodičovské dovolené a s ním souvisejícího rodičovského příspěvku bylo a zůstává zrovnoprávnění šancí muže a ženy na trhu práce a v rodině.¹⁹⁷

V České republice byla zavedena možnost pečovat o nejmenší dítě pro muže k 1. 7. 1987, kdy došlo ke změnám v *Zákoně č. 51/1987 o nemocenském pojištění* a v dalším roce ke změnám v nemocenském zabezpečení (*Zákon č. 103/1988 Sb.*). Tyto změny však platily jen pro svobodné, ovdovělé, rozvedené či z jiných vážných důvodů osamělé muže, kteří nežili se svou družkou, pokud pečovali o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo pečovali o dítě, jehož matka zemřela. Zákon tak ošetřoval pouze závažné situace, kdy v rodině chyběla matka. Teprve k 1. 10. 1990 byl mateřský příspěvek nahrazen rodičovským příspěvkem a došlo tak formálně ke zrovnoprávnění ženy a muže v péči o malé dítě v souvislosti s pobíráním této dávky. Od 1. 10. 1995, tedy se zavedením systému státní sociální podpory, se výše rodičovského příspěvku váže na výši životního minima (je určena jako jeho 1,1 násobek) a prodlužuje se délka pobírání příspěvku (do 4 let věku dítěte). Rodičovský příspěvek tak může být pobírán déle, než je stanovena délka rodičovské dovolené. Tímto aktem byli zrovnoprávněni jak muži mezi sebou (osamělí otcové s těmi, kteří žijí s partnerkami), tak muži se ženami. S novelizací *Zákoníku práce*, s platností od 1. 1. 2001, byla rozšířena možnost čerpat rodičovskou dovolenou na "všechny pracující muže" bez ohledu na jejich rodinný stav. Muž v zaměstnaneckém poměru musí být zaměstnavatelem uvolněn, pokud se rozhodne pečovat o narozené či osvojené dítě.¹⁹⁸

Zkušenosti ze Švédska dokazují, že trvá nějakou dobu, než muži začnou rodičovskou dovolenou využívat. Podobná situace je u nás. Co se týče praktického využití, je počet otců, kteří chtějí přebrat spoluodpovědnost za každodenní péči o děti a třeba i nastoupit na rodičovskou dovolenou, zatím pouze zanedbatelný (viz tabulka č. 5 zaznamenávající tento vývoj mezi lety 1998 - 2000).

¹⁹⁷ Maříková, Hana. Rodičovská dovolená a muži. Gender - rovné příležitosti – výzkum [online]. Gender On-Line.cz, 1-2/2003 [cit. 20-01-2005]. Dostupné na <<http://www.genderonline.cz/index.php?page=clanek&subrubrika=21&clanek=199>>.

¹⁹⁸ Tamtéž.

Tabulka č. 5: Osoby pobírající rodičovský příspěvek v ČR - srovnání 1998 - 2000

sledované období	počet žen	počet mužů	podíl mužů pobírajících rodičovský příspěvek
1. čtvrtletí 1998	303 692	1 688	0,55
1. čtvrtletí 1999	289 918	1 758	0,60
1. čtvrtletí 2000	283 086	2 051	0,72

Zdroj: Údaje poskytnuté MPSV, 2000 - Zrovnoprávnění muže v pracovní sféře a rodině - rodičovská dovolená

Ještě v polovině 90. let s možností střídání rodičů v péči o děti a s možností mužů čerpat rodičovskou dovolenou nesouhlasila téměř třetina mužů a žen do 35 let, u starších 35 let už to byla skoro polovina. Z toho je patrné, že povaha genderových stereotypů spočívá v jejich hluboké mentální zakořeněnosti a nenápadné prostupnosti všemi oblastmi lidského života.¹⁹⁹

Otázkou zůstává, jaké důvody vedou muže k tomu, aby šli na rodičovskou dovolenou. Nejčastější příčinou bývá, že muž nemůže sehnat práci, zatímco žena ano. Dalším nejběžnějším důvodem je lépe placená práce ženy, kdy se oba partneři dohodnou, že z finančního hlediska pro ně bude výhodnější, aby na rodičovskou dovolenou šel muž. Naše populace je totiž ochotna akceptovat muže na rodičovské dovolené, pokud je to pro rodinu ekonomicky výhodné či výhodnější. Hůře jsou přijímány jiné důvody. Například, že muž má pro péči o dítě větší předpoklady a doma s dítětem po dohodě s partnerkou prostě být chce.²⁰⁰

Problémem je i znesnadněný dřívější návrat z rodičovské dovolené. A to z důvodu propadu počtu míst v zařízeních kolektivní péče o děti ve věku do 3 let. Podle údajů Českého statistického úřadu totiž dosahuje současná nabídka míst v jeslích jen 5 % z celkového počtu míst dostupných v 90. letech.²⁰¹ Potřebnou pomocí pro pracující rodiče by tedy bylo zřízení jeslí, mateřských škol a další mimoškolní

¹⁹⁹ Hašková, Hana. Partnerství v rodině. in Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny? Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, s. 47.

²⁰⁰ Maříková, Hana. Rodičovská dovolená a muži. Gender - rovné příležitosti – výzkum [online]. Gender On-Line.cz, 1-2/2003 [cit. 20-01-2005]. Dostupné na <<http://www.genderonline.cz/index.php?page=clanek&subrubrika=21&clanek=199>>.

²⁰¹ Hašková, Hana. Partnerství v rodině. in Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny? Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, s. 60.

péče či péče v rámci základních škol. Možností je i příklad opatření ve Švédsku. Od roku 1995 tam obecní úřady dle poptávky nabízí služby péče o děti starší dvanácti měsíců až do dvanácti let nejen pro zaměstnané rodiče, ale i pro nezaměstnané a studující. Jedná se zejména o tzv. *baby sitters*,²⁰² což jsou zároveň nově vytvořená pracovní místa.²⁰³

Avšak existují i další, u nás zatím nepraktikované, koncepce. Ze snahy zapojit muže do péče o malé dítě, byla v mnoha evropských zemích zavedena tzv. **otcovská dovolená**. Ta, na rozdíl od dovolené rodičovské, je určena speciálně pro muže a má zajistit jeho pomoc s péčí o dítě a v domácnosti zpravidla ihned po jeho narození. Délka otcovské dovolené je variabilní. Pohybuje se od 2 až 3 dnů v zemích Beneluxu, přes 5 až 10 dní ve Španělsku, Rakousku či Švédsku, dále kolem 14 dní v Itálii, Dánsku a Francii, až po 25 dní ve Finsku a dokonce 4 týdny v Norsku.²⁰⁴

Důležitou roli při sladění profesního a rodinného života hraje i **rozdělení péče o domácnost**. U nás stále z větší části přetrvává tradiční dělba domácích prací, tzn. že převážnou část má na starosti žena.²⁰⁵ Podle konzervativních představ o uspořádání rodinných rolí, se má o finanční zajištění rodiny postarat především muž a hlavní zodpovědnost za péči o děti a domácnost má mít žena. Děje se tomu tak i přesto, že se již po několik generací ustálil v českých rodinách dvoupříjmový model, tj. že na finančním zajištění rodiny participuje muž i žena. Ženy jsou tedy dvakrát tak vytižené. Navíc má toto rozdělení za následek i genderovou diferenciaci pracovních drah žen a mužů. Jedná se o protiklad kontinuální pracovní dráhy muže a přerušované pracovní dráhy ženy, která ve většině případů rozděluje období své ekonomické aktivity

²⁰² Osoba na hlídání dětí.

²⁰³ Kuchařová, Věra; Zamykalová, Lenka. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: VÚPSV, 2000, s. 17.

²⁰⁴ Maříková, Hana. Rodičovská dovolená a muži. Gender - rovné příležitosti – výzkum [online]. Gender On-Line.cz, 1-2/2003[cit. 20-01-2005]. Dostupné na <<http://www.genderonline.cz/index.php?page=clanek&subrubrika=21&clanek=199>>.

²⁰⁵ Konkrétně je v českých rodinách doménou žen vaření, praní a drobný úklid. Nákupy a péči o domácnost obstarávají většinou také ženy, nicméně téměř ve dvou pětinach rodin se o tuto povinnost dělí žena s mužem. Na bedrech mužů zůstává zodpovědnost za provádění drobných oprav v domácnosti. Stejnou měrou se podílí oba partneři na rozhodování o výchově dětí, hospodaření s finančními prostředky rodiny, o koupi větších věcí do domácnosti, o víkendových aktivitách, apod.

na období před odchodem na rodičovskou dovolenou a na období po návratu do zaměstnání.²⁰⁶

Ani pro muže není situace snadná. Tlak společenských postojů na to, aby finančně zabezpečil rodinu může být v rozporu s jeho představami o realizaci v profesním životě. Společenský předsudek, že muž musí být za každou cenu hlavní živitel rodiny a splnit tak své „otcovství“, zároveň omezuje rozhodování partnerů o rozdělení profesních a rodinných povinností. Ve svém důsledku pak negativně ovlivňuje i diskriminaci žen na trhu práce. Proto je třeba postupně měnit tyto zakonzervované představy o „mužských“ a „ženských“ rolích. Proč by nemohla žena mít finančně výhodnější zaměstnání než muž a zabezpečovat tak rodinu z poměrně větší části. Naproti tomu, proč by muž nemohl na oplátku na sebe převzít větší část péče o děti a domácnost.²⁰⁷

Problémem zároveň zůstává, že péče o rodinu je spojená s nepřímým a nestabilním finančním ohodnocením, nepřímými a nestabilními sociálními jistotami a zejména nízkou mírou společenské prestiže a nezávislosti. Proto je postavení ženy v domácnosti na nízkém stupni žebříčku společenské prestiže. Pozice muže v domácnosti stojí ještě níže, protože postoj společnosti podpořený jejich zobrazováním v médiích považuje právě nezávislost, finanční ocenění a prestiž za symboly mužské úspěšnosti. A tak v době konzumní společnosti, která vyžaduje jedince bez závazků, kteří dokáží rychle reagovat na měnící se požadavky pracovního trhu, má mnoho lidí pocit, že se nemusí vyplácet investice do sféry soukromé. Nasvědčují tomu i demografické změny typické pro celou Evropu. Patří sem pokles porodnosti, odklady narození prvního dítěte do pozdějšího věku, nárůst podílu dobrovolně i nedobrovolně bezdětných nebo rodin pouze s jedním dítětem.²⁰⁸

Tyto sociální postoje jsou typické pro všechny postkomunistické země, o čem se můžeme přesvědčit z grafu č.11. Tento graf zpracovává výzkum míry souhlasu s názorem, že muž by měl být živitelem rodiny a žena by se měla starat o domácnost. Studie pochází již z roku 1994 a další výzkumy bohužel zatím nejsou k dispozici. Avšak

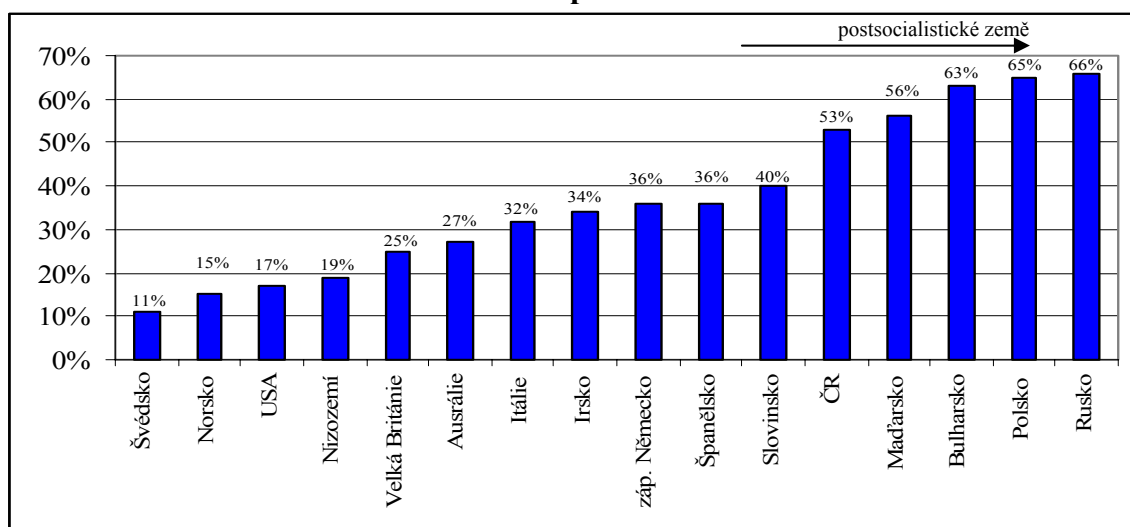
²⁰⁶ Hašková, Hana. Partnerství v rodině. in Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny? Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, s. 40 - 41.

²⁰⁷ Tamtéž, s. 54.

²⁰⁸ Tamtéž, s. 48.

je velmi pravděpodobné, že se v tomto ohledu mnohé nezměnilo. Lehký posun k genderově liberálnějšímu postojům a méně konzervativnímu smýšlení o partnerském soužití se u nás objevil až s pádem komunismu v 90. letech. A to v poměrně krátkém období pod vlivem rychlých transformačních socioekonomických, kulturních, politických a demografických změn. Významným faktorem pak bylo i otevírání se západoevropským vlivům a snaha stát se součástí Evropské unie a harmonizovat naši legislativu s její.²⁰⁹

Graf 12: Míra souhlasu s výrokem „Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a rodinu“ podle zemí v roce 1994



Zdroj: Rodina a měnící se genderové role – mezinárodní výzkum 1993 - 1995

Statistiky ukazují, že se vzrůstající úroveň vzdělání žen roste i jejich potřeba realizovat se v zaměstnání. Lze očekávat, že ženy budou chtít stále více přizpůsobovat svůj rodinný život a mateřství profesní kariéře. Budou nuceny hledat způsoby, jak skloubit tyto oblasti. To ovlivní jejich reprodukční chování a způsob rodinného života. Pravděpodobně budou pokračovat již započaté tendence uvážlivého plánování narození potomků, což provází pozdější uzavírání manželských svazků (a rozšířenější soužití v nesezdaném svazku) a zakládání rodiny v pozdějším věku. To vše s přihlédnutím

²⁰⁹ Hašková, Hana. Partnerství v rodině. in Rovné příležitosti mužů a žen při sladění práce a rodiny? Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, s. 39 – 45.

na ambice v oblasti vzdělávání a na potřeby profesního růstu.²¹⁰ Doufejme, že se tak bude dít především s ohledem na ženu, aby i ona dosáhla rovnocenných možností.

4.2.8 Sexuální obtěžování na pracovišti

Diskriminačnímu chování vůči ženám a **sexuálnímu obtěžování** se u nás ani v mnoha ostatních zemích Evropy po dlouhou dobu nevěnovalo příliš pozornosti. V roce 1948 byla přijata *Všeobecná deklarace lidských práv*, která už tehdy zakazovala diskriminaci včetně diskriminace sexuální. Postupně se touto problematikou začalo zabývat více států. V současnosti mají všechny členské státy Evropské unie, i přistupující, povinnost začlenit jí do svého práva. V České republice bylo sexuální obtěžování ustaveno novelou *Zákoníku práce č. 46/2004 Sb.*, s účinností od 1. března 2004, za protizákonné. Podívejme se nyní, jak je u nás sexuální obtěžování definováno.²¹¹

Podle zákona o zaměstnanosti je to „jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí“ (§ 4 odst. 8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Dle zákoníku práce jde o „jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“ (§ 1 odst. 9 zákoníku práce, zákon č. 65/1965 Sb.).²¹²

Pro úplnost zmiňme, že sexuální obtěžování je jen jednou z podob obtěžujícího chování v rámci pracovněprávních vztahů. K jiným formám, které jsou stejně nebezpečné patří například **bossing** (psychický teror na pracovišti, který způsobují vedoucí pracovníci) nebo **mobbing** (nátlak vůči zaměstnanci, který je způsobován

²¹⁰ Ženy a muži v datech. Praha: Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, Úvod - s. IV.

²¹¹ Beránková, Kateřina. Novela zákoníku práce přesně definuje pojem sexuální obtěžování [online]. Práce a sociální politika - elektronické noviny MPSV, 2004 [cit. 01-02-2005]. Dostupné na <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=43>>.

²¹² Business center.cz [online]. [cit.02-02-2005]. Dostupné na <<http://business.center.cz/business/pojmy/>>.

samotným pracovním kolektivem nebo jeho částí - šikanování mezi kolegy, zlomyslnosti, apod.).²¹³

Nové a přesnější vymezení diskriminace a sexuálního obtěžování v zákoníku práce napomáhá vytvářet příznivější podmínky pro uplatňování rovného zacházení. Týká se to zejména pracovního trhu, neboť sexuální obtěžování je jev typický pro zaměstnanecké vztahy. Nejčastěji se jedná o vztahy mezi nadřízenými a podřízenými, ale může se dotýkat i vztahů mezi pracovníky na stejné úrovni. Nejtypičtější obětí sexuálního obtěžování je žena nacházející se v podřízeném postavení vůči muži. Postiženým ale samozřejmě může být i muž.²¹⁴

Podstatou obtěžování je často snaha o utvrzování pocitu moci. Agresor si tímto způsobem kompenzuje své nedostatečné sebevědomí. Může se však jednat i o opak, tj. osobu s vysokým sebevědomím, která si tak upevňuje svojí dominanci. Pokud jde o formu, nemusí se vždy jednat o fyzický kontakt. Mezi sexuální obtěžování patří i slovní obtěžování, gesta, nevhodné vtipy, poznámky, apod. U těchto forem pak často oběti nemají pocit, že by se měly bránit, když vlastně „k ničemu nedošlo“. Zde je potřeba také zdůraznit subjektivnost vnímání pojmu sexuálního obtěžování, tzn. že někdo může považovat za nepřipustné již některé méně závažné formy, zatímco jinému nevadí.

Problémem zůstává dopad sexuálního obtěžování na psychickou pohodu a tím i na pracovní výkon. Dle výzkumů, ženy, které se stanou obětí sexuálního obtěžování, upozorňují na různé fyzické reakce na tuto zkušenost. Patří sem chronické bolesti krku a hlavy, nevolnosti, zažívací potíže, poruchy přijímání jídla a spánku. Postižené ženy jsou také nervózní, popudlivé a trpí depresemi.²¹⁵ Navíc osoby, které se proti tomuto chování ohradí bývají mnohdy považovány za prudérní, nespolečenské a bez smyslu pro humor. Zlehčování a zesměšňování jen zhoršují psychický stav a důstojnost oběti. Důsledkem je i nesnadnější hledání odvahy a chuti problém řešit.²¹⁶

²¹³ Business center.cz [online]. [cit.02-02-2005] Dostupné na <<http://business.center.cz/business/pojmy/>>.

²¹⁴ Huňková, Markéta; Navrátilová, Jolana a Rytířová, Kristýna. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno: Nesehnutí, 2003, s. 10.

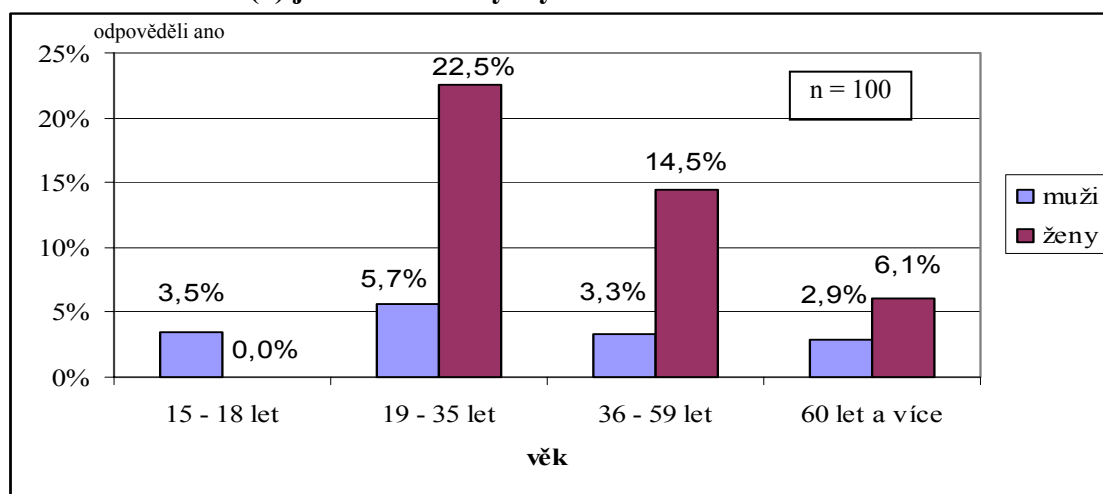
²¹⁵ Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003, s. 285.

²¹⁶ Huňková, Markéta; Navrátilová, Jolana a Rytířová, Kristýna. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. Brno: Nesehnutí, 2003, s. 10.

V naší společnosti bohužel stále převládá tendence téma sexuálního obtěžování zlehčovat. V českém kulturním prostředí dokonce získal *sexual harassment*, původní název z anglického jazyka, ironický podtext, jelikož byl přejmenován na *sexuální harašení*. Samotné podání žaloby tak můžeme v českých poměrech považovat za průlom. Oběti sexuálního obtěžování se totiž většinou nebrání, protože mají strach ze ztráty zaměstnání a z veřejného projednávání celé záležitosti.

Společnost *GfK – Praha* provedla v roce 2000 výzkum týkající se osobních zkušeností se sexuálním obtěžováním na území celé České republiky, a to na reprezentativním vzorku 1000 osob ve věku 15 - 79 let. Ze studie vyplývá, že více než dvě pětiny respondentů si myslí, že případů sexuálního obtěžování přibývá. Osobní zkušenost s ním však má jen necelá desetina dotázaných. Více zkušeností se sexuálním obtěžováním mají ženy než muži (v poměru 7 : 2). Obětmi jsou pak spíše mladší lidé ve věku 19 – 35 let (viz graf č. 12).²¹⁷

Graf 13: Stal(a) jste se už někdy Vy osobně obětí sexuálního obtěžování?



Zdroj: GfK Praha, s.r.o, 2000

Každý postižený by se však měl bránit. Otázka zní jaké jsou možnosti. Podle odborníků je důležité okamžitě a jasně dotyčné osobě naznačit, že je nám takové chování nepříjemné. Právě důrazné ohrazení totiž mnohdy postačí k vyřešení celé

²¹⁷ Stárová, Věra. Více než čtyřicet procent naší populace souhlasilo s názorem, že sexuální obtěžování je v současnosti závažný společenský problém [online]. AliaWeb, 2000 [cit. 05-02-2005]. Dostupné na <http://www.zpravodaj.cz/dpg_m8638.htm>.

záležitosti. Naopak nejhorší, co můžeme udělat, je tiše trpět a vše si nechat pro sebe. Agresor si tak pouze utvrdí svůj pocit moci a že jeho obtěžování bude tolerováno. Situaci často ztěžuje fakt, že agresori si vybírají osoby ve složitých životních situacích (samoživitelky, ženy s nemocným dítětem či jiným členem rodiny, apod.), které si nemohou dovolit riskovat ztrátu zaměstnání.²¹⁸

V případě, že domluva problém nevyřeší, je možné se obrátit na výše nadřízeného, odbory či příslušný úřad práce. Podání soudní žaloby by mělo následovat až po vyčerpání těchto možností. Ochranu poskytuje § 7, *odst. 3 zákoníku práce*, který zaměstnavateli zakazuje jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance jenom proto, že se zákonným způsobem domáhají svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanci mají právo domáhat se ochrany u soudu a požadovat, aby (pokud se tak nestalo před soudním řízením) došlo k ukončení závadného jednání a aby byly odstraněny jeho negativní následky. Stejně tak může zaměstnanec požadovat i přiměřené zadostiučinění (omluvu, apod.). V případě značného snížení důstojnosti zaměstnance může být přiznána i peněžitá náhrada nemajetkové újmy a to podle závažnosti újmy a okolností, které k ní vedly.

Právní rámec pro otázku přenesení důkazního břemene v případném sporu poskytuje v legislativě Evropské unie *směrnice 97/80/ES* z 15. 12. 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace z důvodu příslušnosti k pohlaví. V českém právním řádu tuto problematiku ošetřuje *novela občanského soudního řádu č. 30/2000 Sb. § 133a*. Ta stanovuje zaměstnavateli povinnost nést důkazní břemeno ve sporech týkajících se porušování rovnosti z důvodů pohlaví a z dalších diskriminačních znaků. Znamená to, že zaměstnavatel musí v případném soudním sporu prokázat, že on nebo jeho zaměstnanec sexuálně neobtěžoval spolupracovníci a nikoliv, aby spolupracovnice prokazovala, že ji sexuálně obtěžoval zaměstnanec.²¹⁹

²¹⁸ Prčíková, Lenka. Sexuální obtěžování na pracovišti [online]. FinančníNoviny.cz, 2003 [cit. 05-02-2005]. Dostupné na <http://www.financninoviny.cz/index_view.php?id=20924>.

²¹⁹ Tamtéž.

4.3 Shrnutí

Tato kapitola nám ukázala, že postavení žen na pracovním trhu je ve srovnání s muži stále nevýhodné. Za touto situací stojí mnoho příčin, které se, jak bylo patrné z předcházejícího textu, často navzájem ovlivňují.

Jedním z hlavních faktorů tohoto stavu je biologické předurčení, které je přirozenou příčinou toho, že jsou ženy a muži rozdílní. A to nejen fyzicky, ale i ve svém chování, prožívání a cítění. Nelze však říci, že jeden či druhý typ chování je lepší než ten druhý a už v žádném případě tím dát záminku k diskriminaci jednoho pohlaví.

Tato problematika úzce souvisí s mateřstvím, které ovlivňuje pozici ženy v pracovní sféře z mnoha úhlů. Žena se v této souvislosti setkává s diskriminací již při hledání zaměstnání. Zaměstnavatelé se jí obávají přijmout jako pracovní sílu, protože buď děti bude mít nebo je má. Později žena naráží na problém s hledáním zaměstnání v důsledku vyššího věku. Ženy jsou proto mnohem více ohroženy nezaměstnaností než muži. Současně je pro ně daleko složitější sladit profesní život s rodinným, neboť většina starostí o děti a domácnost připadá jim. Následkem těchto faktorů se ženy daleko hůře dostávají na hierarchicky výše stojící pozice ve firmách. To však není dáno jen jejich mateřskou rolí, ale i přetrvávajícími genderovými stereotypy na pracovišti. S nimi totiž souvisí představa, že některé pozice, či dokonce obory, jsou vhodnější pro ženy a jiné pro muže. Ženy ovšem tradičně zaujímají spíše nižší posty než muži, se kterými se pojí i menší platové ohodnocení. Zároveň jsou na tom ženy hůře z hlediska výskytu sexuálního obtěžování, jehož obětmi se stávají mnohem častěji než muži.

Rovnoprávné postavení žen a mužů na českém trhu práce má zajistit legislativa. Je však důležité, aby koncept rovných příležitostí fungoval hlavně v praxi, tzn. aby byl pozitivně přijat a podporován veřejností. Hlavní prostředky, které je třeba v tomto ohledu rozvíjet je gender mainstreaming a s tím související pozitivní akce a projekty podporující politiku rovných příležitostí.

5 ROZHOVORY S ŽENAMI NA MANAŽERSKÝCH POZICÍCH

Po teoretickém nastínění problematiky postavení ženy na současném trhu práce jsem považovala za nezbytné podložit některé teorie praktickými zkušenostmi žen v této oblasti. Za tímto záměrem vznikla studie zaměřená na postavení ženy na současném trhu práce, s konkrétní orientací na ženy zastávající pozice na úrovni středního managementu. V následujících kapitolách se dozvíme více o situaci manažerek v České republice.

5.1 Základní informace o výzkumu

Předkládaná sociologická studie představuje kvalitativní analýzu **hodnotových žebříčků, postojů a životních strategií** skupiny žen v současnosti pracujících v řídicích pozicích v České republice.

„Pojem „životní strategie“ obsahuje tři základní prvky: sadu alternativ, ze kterých je možné si vybírat; individuální volbu následující po vyhodnocení několika alternativ dle kritéria cena – užitek a střednědobý časový horizont. Výběr individuální strategie a schopnost ji realizovat v sobě vždy zahrnuje určitou míru rizika a nejistoty. ... Není třeba dodávat, že výsledné životní dráhy se různí podle daných společenských norem a podmínek, ekonomické a politické situace, velikosti a skladby na sebe navazujících ročníků, pohlaví, věku, rasy a etnicity, zdravotního stavu, nepředvídaných okolností a situačních podmětů.“²²⁰

Výzkumný vzorek tvoří dvanáct žen pracujících na úrovni středního managementu. Většina manažerek působí v různých soukromých mezinárodních a zahraničních firmách, ale je mezi nimi zastoupena i oblast státního sektoru. Jedná se o firmy podnikající v oblasti financí, marketingu, logistiky, personalistiky a outsourcingu, které jsou lokalizované v Praze a Liberci.

Rozhovory jsem realizovala s ženami v průměrném věku 33 let. Z hlediska soukromého života se na jedné straně jedná o ženy, které teprve děti plánují a na druhé o ty, které již rodinu založily. Hodnoty, postoje a životní strategie jednotlivých žen ve vedoucích pozicích se v mnohém navzájem podobají. Avšak najdou se i otázky,

²²⁰ Heitlinger, Alena; Trnková, Zuzana. Životy mladých pražských žen. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, s. 7 – 8.

ve kterých se názorově razantně rozcházejí. Přesto mají všechny respondentky mnoho společného. Pomineme-li stejné sociální a kulturní vlivy, ze kterých pocházejí, můžeme zmínit například to, že postavením manažerky získaly určitou společenskou prestiž, neboť řídicí pozice je podobně jako prostředí podnikání stále považována za doménu mužů. Jejich postavení ale nemá jen výhody, a tak se tyto ženy zároveň potýkají s určitými problémy, ve větší míře již zmiňovanými v teoretické části. Přičemž nejmarkantnější z nich je problematika propojení profesního a rodinného života. Ústřední část rozhovorů je proto směřována právě na kariérní a rodinné očekávání těchto vysoce pracovně vytížených žen a jejich názory na možnosti sladění obou sfér.

Přestože respondentem výzkumu nebyl žádný muž, z vyprávění manažerek se dozvídáme i o situaci mužů (kolegů a partnerů žen). Ti z velké části ovlivňují životní cesty těchto žen, ale věřím, že to platí i naopak.

5.1.1 Použité metody

Studie byla provedena formou empirického sociologického výzkumu. Jako hlavní metodu zkoumání jsem použila **individuální osobní rozhovor**,²²¹ který se díky své bezprostřední formě dotazování zdál vzhledem k cílům výzkumu jako nejvhodnější pro získání informací hlubšího a širšího zaměření. Kromě toho mi umožnil snazší odhalení zkušeností, vzpomínek, znalostí, očekávání a hodnocení prožitků žen. Všechny rozhovory jsem provedla osobně na základě předem připravených tématických okruhů.²²²

V rámci realizovaného výzkumu byla aplikována technika **polostandardizovaných otázek**, tzn. že otázky byly sice předem stanoveny a měly své neměnné pořadí, ale byl zde dán i prostor případným otázkám, které vyplynuly z kontextu rozhovoru.²²³ Tento způsob podpořil spontánní vyjádření. Kladeny byly **otázky otevřené** s možností volného vyjádření, nepředkládající dotazovanému žádnou

²²¹ Surynek, Alois; Komárková, Růžena a Kašparová, Eva. Základy sociologického výzkumu. Praha: Management Press, 2001, s. 82.

²²² Podklad tématických okruhů je obsažen v příloze č. 5.

²²³ Nový, Ivan. Sociologie pro ekonomy. Praha : Grada, 1997, s. 78.

variantu odpovědi předem.²²⁴ Dále byly použity **otázky přímé i nepřímé**, tedy otázky se zřejmým smyslem dotazu i se skrytým významem.²²⁵ Součástí rozhovoru nebyly žádné videozáznamy, obrázky, ani jiné pomůcky, pracovalo se tedy pouze s **verbálním dotazem**.²²⁶ Tyto metody mi umožňovaly mít rozhovor pod kontrolou, ovšem daly mi i možnost odbočit jiným směrem. Jako tazatel jsem pocítovala velkou výhodu v možnosti rozhovor přerušit, vysvětlit nedorozumění či špatné pochopení, apod.

Výběr reprezentativního vzorku proběhl metodou tzv. *snowball technique*, neboli metodou nabalování.²²⁷ Své vstupní kontakty jsem obdržela od svých přátel a známých. Díky ochotě prvních respondentek jsem na žádost obdržela další kontakty na jejich kolegyně či známé. Při výběru dalších manažerek jsem postupovala stejně až po dosažení původně stanoveného počtu 12 rozhovorů. Respondentky byly vybírány podle předem daných sociodemografických kritérií v závislosti na účelu výzkumu. Konkrétní cílovou skupinou tvořily ženy na pozicích středního managementu s jedním a více podřízenými. Anonymita manažerek byla zajištěna změnami jejich jmen a nahrazením jakýchkoliv jiných názvů zmiňovaných v průběhu rozhovorů neutrálními výrazy (například název firmy jen označením tato firma, apod.). Základní údaje o vzorku zkoumaných žen předkládá tabulka č. 5.

²²⁴ Surynek, Alois; Komárková, Růžena a Kašparová, Eva. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001, s. 88.

²²⁵ Tamtéž, s. 89.

²²⁶ Tamtéž, s. 86.

²²⁷ Disman, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele*. Praha : Karolinum, 1998, s. 114.

Tabulka 5: Základní údaje o vzorku zkoumaných žen

JMÉNO	VĚK	STAV	DĚTI	VZDĚLÁNÍ
Kristýna	24	nesezdané soužití	0	SŠ, maturita
Anna	26	nesezdané soužití	0	SŠ, maturita, studium VŠ
Eva	28	svobodná	0	SŠ, maturita
Veronika	28	vdaná	0	SŠ, maturita, studium VŠ
Marie	28	vdaná	0	VŠ
Renata	33	nesezdané soužití	0	VŠ
Šárka	35	rozvedená, partner	0	SŠ, maturita
Simona	36	nesezdané soužití	0	VŠ
Pavla	36	vdaná	0	VŠ
Lucie	37	rozvedená, partner	1 + těhotná	SŠ, maturita
Nina	39	vdaná	3	SŠ, maturita
Olga	50	vdaná	2	SŠ, maturita

Z tabulky je patrné, že výzkumný soubor tvoří ženy ve věku 24 až 50 let, z nichž velká část je vdaná nebo žije v nesezdaném soužití. Děti mají jen tři ženy a to ve věku 37, 39 a 50 let. Většina manažerek má ukončené úplné středoškolské vzdělání s maturitou, čtyři ženy mají vysokoškolské vzdělání a dvě studují vysokou školu při zaměstnání.

5.1.2 Cíle výzkumu

Obecným cílem této kvalitativní studie je hloubková analýza procesu tvorby hodnot, postojů a životních strategií žen v řídicích pozicích se zaměřením na jejich profesní život. Mezi hlavní záměry patří zjištění, na kolik se prolíná pracovní a soukromý život těchto žen a jaké dlouhodobé plány a strategie v tomto ohledu zaujímají.

Další konkrétní snahou je zjistit jakou roli sehrálo vzdělání v profesní dráze manažerek, jaké byly jejich kariérní začátky a další pracovní vývoj (s důrazem na jejich současnou pozici), jak vnímají problematiku genderu na pracovním trhu a jaký je jejich životní styl.

5.1.3 Témata rozhovorů

Z kapitoly 4.2.6, věnované problematice žen ve vedoucích pozicích, víme, že na řídicích úrovních firemní hierarchie se začíná nejvíce projevovat rozdílné postavení žen a mužů na pracovním trhu, a to v neprospěch žen. Struktura rozhovorů proto poukazuje na některé faktory ovlivňující pozici manažerek jak v pracovní sféře, tak i v partnerském a rodinném životě. Zaměříme se proto nyní na jednotlivé tematické okruhy výzkumu.

První část rozhovoru je věnována oblasti **vzdělání**. Zejména pak otázce, do jaké míry konkrétně vzdělání ovlivňuje uplatnění žen na pracovním trhu a jak důležitou roli hraje při možnostech jejich kariérního postupu. Dále jsou zde řešeny i otázky výběru oboru vzdělání jako určitého nasměrování pro budoucí profesní dráhu. Současně zjišťují, v jakém rozsahu využívají manažerky své školní znalosti a dovednosti na svých současných pozicích.

Další tematický celek sleduje **profesní dráhu** jednotlivých žen s důrazem na jejich nynější pozici. Zkoumá, jak náročný byl jejich kariérní postup, jak jsou ve svém současném zaměstnání spokojené (nejen dle kritéria pracovní náplně, ale i mezilidských vztahů) a jakou mají v porovnání se svými podřízenými kvalifikaci a délku praxe. Dále se zde zajímám o jejich současné dílčí pracovní cíle a celoživotní kariérní očekávání.

Profesní sférou se zabývá i následující část, týkající se **problematiky genderu v zaměstnání**. Otázky v této části směřují k tématu rozdílného přístupu k ženám a mužům v zaměstnání a zjišťují zejména osobní prožitky manažerek v této oblasti. Ženy jsou zde mimo jiné dotazovány na své případné zkušenosti se sexuálním obtěžováním, s diskriminací na základě pohlaví při přijímacích pohovorech nebo v průběhu zaměstnání či s jinými formami znevýhodňování vůči svým mužským kolegům.

V předposlední tematické oblasti je věnován prostor **soukromé sféře** s důrazem na možnosti harmonizace rodinného a pracovního života. Ženy zde odpovídají na otázky ohledně hodnot, postojů a strategií týkajících se mateřství a rodičovství, chodu domácnosti, partnerského a rodinného života.

Závěrečná tématická oblast je zaměřená na oblast zájmů a způsobů trávení volného času s cílem zjistit, jaký je celkový **životní styl** (široký komplex typických činností, které nás uspokojují a utvářejí) těchto žen.

5.1.4 Hlavní východiska

Analýza studie vychází z předem daného okruhu východisek, které byly formulovány na základě jejího cíle. Východiska lze rozdělit na obecné a konkrétní.

Mezi **obecná východiska** patří předpoklad, že názory respondentek se budou významně lišit v závislosti na věku, počtu dětí, rodinném zázemí, stavu a pracovních podmínkách.

Z hlediska **konkrétních východisek**, vycházím z předpokladu, že vzdělání hrálo důležitou roli při kariérním postupu dotazovaných žen a profesní dráhu jim i nadále usnadňuje. Ve výjimečných případech zajišťovaly stejnou cenu na pracovním trhu náležitou pracovní zkušenosti. V posledních letech, s přípravou a se samotným vstupem do Evropské unie a s větší otevřeností západním vlivům, se však zvyšuje důraz, který zaměstnavatelé kladou zejména na kvalitní vzdělání. Je pravděpodobné, že tento trend bude dále pokračovat. V této souvislosti se dále domnívám, že manažerky na svých současných pozicích jen minimálně využívají znalosti a dovednosti nabyté v procesu vzdělávání. Příčinu vidím v tom, že kritériem pro výběr studia je často na prvním místě cíl dosáhnout určitého stupně vzdělání a až hierarchicky níže stojí kritérium oboru. Tento trend podporovala samotná poptávka na trhu práce, kdy byly v pracovní inzerci nabízeny pozice například vysokoškolsky vzdělaným jedincům bez udání specializace.

Jelikož jsou vyšší posty v pomyslné firemní hierarchii stále doménou mužů, domnívám se, že pro manažerky nebylo snadné postoupit na své nynější pozice. Z tohoto důvodu dále usuzuji, že se jedná o ženy s určitými povahovými vlastnostmi jako je ambicióznost, cílevědomost, rozhodnost, apod. Dále pak i dovednostmi jako jsou dobré organizační a komunikační schopnosti, vysoké pracovní nasazení, schopnost převzít odpovědnost, pracovat pod stresem, vést a motivovat lidi, atd. Předpokládám, že se jedná o ženy, v jejichž životě hraje zaměstnání velmi důležitou roli a na své pozici chtějí dosáhnout maxima. Kromě toho se domnívám, že jejich kariérní očekávání budou směřovat k dalšímu profesnímu postupu.

Z aspektu problematiky genderu v zaměstnání soudím, že se většina žen setkala se znevýhodňováním vůči svým mužským kolegům a na vlastní kůži pocítila ať již přímou nebo nepřímou podobu diskriminace na základě pohlaví. Vedle otázky rovnosti šancí obou pohlaví na pracovišti, navíc předpokládám, že většina žen bude mít zkušenosti s některou formou sexuálního obtěžování.

Vycházím z předpokladu, že na nejvíc problémů budou tyto pracovně velmi vytížené ženy narážet při snaze sladit profesní život se soukromým. Nejméně bude tato oblast zatěžovat ženy svobodné a bezdětné. Se zakládáním rodiny a mateřstvím budou ale před ženy kladeny kromě pracovních povinností i závazky rodinné spojené s péčí o děti a domácnost. Prvním krokem tímto směrem je těhotenství a nástup na rodičovskou dovolenou, se kterým souvisí přerušení pracovní dráhy. Jedná se o zlomový okamžik v životě každé ženy, protože návrat z rodičovské dovolené do zaměstnání pro ně nebývá z mnoha důvodů snadný. Manažerky jsou si vědomy, že toto období pro ně bude znamenat zpoždění za jejich mužskými kolegy a zároveň i určitou ztrátu přehledu o rychle se vyvíjejících událostech a informacích. Ženy jsou tak oproti svým mužským kolegům v nevýhodné situaci, neboť procento mužů, které by bylo ochotno nastoupit na rodičovskou dovolenou je dle mého názoru stále velmi nízké. Přitom, vlivem přetrvávajících společenských stereotypů, ani ženy nebudou od svých partnerů očekávat, že by na rodičovskou dovolenou nastoupili.

Specifika tohoto období, zároveň přináší nutnost rozhodnutí se o prioritách, tzn. zda je pro ženu na prvním místě kariéra nebo rodina nebo jestli se pokusí sladit obě sféry. Otázkou ovšem zůstává, je-li vůbec možné v dnešní době obě oblasti harmonicky zkombinovat. V teoretické části jsme se dozvěděli o zlepšení podmínek umožňujících koordinaci obou částí, přesto je stále potřeba mnohé změnit jak v oblasti sociální politiky státu, tak ze strany přístupu zaměstnavatelů, aby měli rodiče prostor pro rovnoprávné sladění rodiny a práce. Z tohoto důvodu se domnívám, že většina žen bude považovat za nemožné obě oblasti harmonicky zkoordinovat a bude spíše volit jednu prioritu.

Z hlediska péče o domácnost bude většina manažerek řešit problém rozdělení partnerských rolí. Tuto oblast ovlivňuje ekonomické postavení obou partnerů, jejich časová vytíženost a zároveň i nastavení genderových rolí v jejich původní rodině. Domnívám se, že v majoritě rodin bude, i přes velkou vytíženost manažerek, hlavní část

prací v domácnosti zastávat žena, což pro ni znamená dvojitou pracovní směnu. Co se týče životních strategií žen v oblasti rodinného versus pracovního života, bude na ně mít velký vliv způsob života jejich vrstevníků a v menší míře vliv rodičů, sourozenců a dalšího blízkého okolí.

Zaměříme-li se na téma životního stylu, je pravděpodobné, že se cesty žen v tomto ohledu budou v mnohém podobat. Společnou charakteristikou manažerek bude limitované množství volného času. Dále předpokládám, že manažerky jsou ze svých pozic více či méně nuceny alespoň z části převzít některé zájmy a způsoby trávení volného času prostředí, ve kterém se v rámci své profese pohybují. Je to dáno i tím, že obchodní jednání neprobíhají jen ve firemních prostorách, ale i na sportovištích, apod. Manažerky proto musí být schopné se těchto akcí aktivně nebo alespoň pasivně účastnit, což jim přináší určité výhody. Dovoluji si tvrdit, že v současnosti mezi životní styl podnikatelské a obchodní sféry budou z hlediska zájmů patřit konkrétní sporty jako je golf či tenis. Oblíbený čas a způsob trávení dovolené je v zimním období pobyt v teplých krajích. To, že ženy těmto tendencím přizpůsobí své zájmy, způsoby trávení volného času a dovolených, jim zajistí i určitou prestiž.

5.1.5 Základní hypotézy

Vzhledem k očekávaným tématům jsem se rozhodla stanovit ke každému z tematických okruhů jednu základní hypotézu. Předpokládám tedy, že:

- Ženy v řídicích pozicích musí mít kvalitní vzdělání.
- Ženy, které se chtějí prosadit na manažerských pozicích musí akceptovat celou řadu postojů a způsobů chování, které jsou částečně stereotypně přisuzovány mužům.
- Manažerky se setkávají s odmítáním své autority ze strany mužů – podřízených.
- Většinu domácích prací zastávají stále zejména ženy a absolvují tak dvojitou pracovní směnu.
- V oblasti životního stylu se manažerky přizpůsobují mužům.

5.1.6 Struktura rozhovoru

Rozhovor se skládá z 5 tematických celků – vzdělání, profesní dráha, problematika genderu v zaměstnání, rodinný život versus práce a životní styl. Plné znění struktury rozhovoru je obsahem přílohy č. 5.

5.1.7 Průběh výzkumu a zpracování dat

Individuální rozhovory se zástupci cílové skupiny probíhaly v časovém rozmezí od srpna do listopadu roku 2004. Byly realizovány v klidném a nerušeném prostředí, dle možností buď v rámci jednotlivých firem (např. v kanceláři respondentky) nebo mimo jejich prostory, v neutrálním prostředí (např. v kavárně či domácnosti respondentky). Délka rozhovoru se pohybovala v rozmezí od 40 do 60 minut a jejich obsah byl po souhlasu manažerek nahráván na diktafon. Během polostandardizovaných rozhovorů jsem se chronologicky držela tematických celků. Po položení otázky jsem upřednostňovala nezasahovat do toku vyprávění, eventuálně jen usměrnit povídání respondentek v případě odbočení od cílového tématu či nepochopení otázky. Mojí hlavní snahou bylo spíše pochopit proces tvorby hodnot, postojů a životních strategií vztahujícím se k jednotlivým oblastem, než se striktně držet připravené struktury. Všechny ženy byly předem seznámeny s obsahem rozhovoru a některé předem znaly i jeho strukturu. Jednalo se o ženy, které se na základě struktury rozhovoru rozhodovaly, zda se ho zúčastní. Míra otevřenosti respondentek byla jistě ovlivněna mnoha faktory, mezi něž patří důvěra k tazateli, výběr prostředí, apod. Po dokončení všech rozhovorů jsem nahrávky přepsala do podoby 12 textů a připravila je tak pro kvalitativní analýzu. Ta probíhala na základě předem připraveného souboru hypotéz. Následující text je členěn na základě jednotlivých tematických celků a pro ně stanovených předpokladů.

5.2 Výsledky analýzy

Během analýzy dat se ukázalo, že na hodnoty, postoje a životní strategie žen má nejsilnější vliv věk a to, zda žena má nebo nemá děti. Dále pak i otázka partnerské situace, tj. zda žena má nebo nemá partnera, popřípadě, jak dlouho trvá současný vztah či jak dlouho trvaly a jaký měly průběh vztahy předcházející. Manažerky ovlivňuje také prostředí, ve kterém se pohybují, tzn. vztahy na pracovišti, náplň práce, zázemí poskytované firmou, ale i vlivy rodiny a blízkého okolí. Podívejme se nyní na konkrétní názory manažerek na jednotlivá témata.

5.2.1 Vliv vzdělání na profesní dráhu manažerek

Převážnou část výzkumného souboru tvoří ženy s ukončeným středoškolským vzděláním. Z toho tři manažerky nastoupily profesní dráhu hned po maturitě aniž by měly jakékoliv ambice pokračovat ve studiu. Celkem tři ženy se pokusily o přijetí na vysokou školu a do zaměstnání nastoupily až po neúspěšném složení přijímacích zkoušek. Další tři ženy paralelně studují vysokou školu a pracují. Vysokoškolsky vzdělané jsou pouze čtyři manažerky. Z rozhovorů vyplývá, že většina žen se nevěnuje oborům, které vystudovaly a na svých současných pozicích využívá své školní znalosti a dovednosti jen minimálně.

Veronika: „Bohužel mezinárodní politiku nevyužívám, ale později jsem se rozhodla ještě pro vedlejší specializaci personální řízení. Tak to určitě využiji.“

Šárka: „Tenkrát se ještě psalo na stroji, takže hodilo se mi to trošičku, ale v podstatě to moc nevyužívám. Spíš se to teď snažím dohnat tím, co potřebuji teď.“

Kristýna: „Takhle, já když jsem vlastně v těch 18 letech skončila nebo odmaturovala, tak se mi líbilo dělat účetní. Bohužel tehdy, v tom roce 1998, bylo to na té úrovni, že bez praxe žádnou absolventku nikam nebrali, pokud to nebyly nějaké pomocné práce. Takže tím jsem zabředla úplně jinam a vlastně už 5 let se věnuji správě pohledávek. Takže úplně jsem zabředla do jiného oboru než je účtařina. ... Nejsem si ani tak jistá, spíš jsou to zkušenosti, které využívám než ty znalosti ze školy.“

Z citace Šárky a Kristýny je patrné, že velkou část toho, co potřebují znát k výkonu současného zaměstnání nabyly až zkušenostmi a praxí během své profesní dráhy. Vysokoškolské vzdělání pro ně neznamenal podmínku pro dosažení své současné pozice. U většiny respondentek by se tedy dalo mluvit o **strategii zvyšování**

ceny na trhu práce a nahrazování absence vysokoškolského vzdělání kvalitní profesní praxí.

5.2.2 Profesní dráha manažerek

Profesní začátky

Profesní dráhy manažerek jsou si ve svých začátcích velmi podobné. Většina žen se na svou současnou pozici musela vypracovat postupně. Mnohdy se ve firmách na nižších administrativních pozicích postupně seznamovaly se základním chodem kanceláře a až časem se, díky svým schopnostem, dostaly dále.

Šárka: „Přišla jsem s dvouma kuframa do Prahy a začala jsem shánět zaměstnání a až na šestnáctém pohovoru se mi podařilo dostat na pozici asistentky ředitele jedné nejmenované firmy. Ale neuměla jsem zapnout počítač, neuměla jsem vůbec nic. Nevěděla jsem, co je to Outlook, Excel, Word. Vůbec žádné zkušenosti s vedením kanceláře, sekretářské práce, nic. Ale myslím si, že to byl ten nejtěžší začátek, se kterým jsem se vlastně vypracovala až tam, co jsem teď.“

Kristýna: „Po škole jsem začala v malé firmě, kde jsem dělala takové všechny administrativní práce. Řekla bych tak nějak od A do Z úplně všechno. Co mi dala ta první práce, tak to byl takový ten prvotní, možná i bych řekla šok jakoby z toho studentského života do toho pracovního. Takže rozhodně komunikace, jak komunikace po telefonu se zákazníky, tak osobní jednání se zákazníky, ale zároveň i jednání na úrovni toho pracovního života. Oproti tomu studijnímu, kdy komunikujete jenom s profesorem.“

Simona: „No tak já myslím, že člověk neví, co chce dělat a hlavně si myslím, že jsem nebyla připravená absolutně ze školy na nic. Tak jsem studovala pajdu. V té době jsme neuměli dělat s počítačem, nic. Takže profesní začátky byly na pozici normální asistentky. Asistentky, kde jsem se fakt naučila faxovat, dělat s počítačem, atd., kopírovat, prostě všechno normálně.“

Současná pozice a vedení týmu

Většina žen před přijetím do svého nynějšího zaměstnání prošla standardním výběrovým řízením, jen čtyřem ženám byla pozice nabídnuta. Náplň práce všech manažerek je velmi pestrá, s čímž se často pojí i časová náročnost jejich zaměstnání. Jelikož se pohybují v oblasti managementu, mezi jejich zodpovědnosti patří řízení týmu o velikosti od 1 do 35 pracovníků. Překvapující je, že v pěti případech tvoří tým samé

ženy a v šesti týmech ženy převažují. Manažerky si tento jev často vysvětlují vhodnějšími osobnostními kvalitami žen pro svůj obor.

Dotaz: „Kolik je ve vašem týmu žen a kolik mužů?“

Eva: „Překvapivě ani jeden muž, v kanceláři jsme samé ženy.“

Dotaz: „Jak je to možné?“

Eva: „Tak se to sešlo. Asi jsme pracovitější a praktičtější.“

Simona: „... Za druhé si myslím, že ta HR oblast je tak specifická, že tam na takových těch nižších pozicích moc mužů není, že spíš tam jsou muži na vyšších pozicích. A i ze své zkušenosti, když já jsem měla v týmu muže, tak vždycky byl něčím zvláštní nebo nevím. Nechci zase diskriminovat, ale myslím si, že je to spíš víc povolání pro ženy. Myslím si, že i ti zaměstnanci, ať je to žena nebo muž se spíš svěří asi té repce,²²⁸ než kdyby to byl rep. Ale říkám, to je moje zkušenost, to je můj názor, vůbec to tak nemusí být.“

Výjimkou je tým Veroniky, který tvoří 11 mužů a pouze jedna žena. Tato situace je opět vysvětlována oborem, ve kterém se tato manažerka pohybuje.

Veronika: „No konkrétně tady je to dáno tím, že já na pozici kurýra ani ze zákona nebo donedávna jsem nemohla vzít ženu, protože v zákoníku práce bylo upraveno, že maximální břemeno, které může žena nosit bylo snad 10 nebo 15 kg, což jako ten náš provoz nesplňuje. Dneska se to údajně změnilo a mělo by to být asi do 50 kg. Ale na jednu stranu, několikrát jsem si tu jejich práci zkusila, protože, když jsou nouzovky, tak zaskočím i na jejich pozici. A tak vím, že pro ženu v týhle oblasti to není fyzicky vhodné. A na recepci vlastně máme slečnu nebo paní.“

Při porovnávání rozhovorů z aspektu věku manažerek a jednotlivých podřízených, vyšlo najevo, že většina podřízených je mladších nebo stejně starých jako jejich nadřízené. Ve třech případech však ženy vedou tým i se staršími pracovníky, než jsou ony samy. Starší zaměstnanci tento fakt někdy těžko přijímají. Lucie vystihuje tuto problematiku, když vypráví o spolupráci se svými podřízenými, kteří jsou starší než ona.

Lucie: „Tak dalo by se plno věcí změnit. Snažím se je ovlivňovat. Samozřejmě je to trošičku způsobené tím, že mám svoje nároky, ale největší problémy jsou s těma staršíma. Hlavně s tou starší ženou, která už má pocit, že všechno ví, všechno zná a už se nemusí nic učit. Takže to je jediný, kdy trošičku je tam problém, ale všechno v naprostém klidu, ale z mého hlediska by se tam dalo plno věcí měnit. I ten muž je trošku problémový, ten zase má pocit, že je pán světa a nemusí nic dělat.“

Z hlediska zkušeností mají manažerky převážně větší praxi ve své profesi než jejich tým. Kvalifikace je pak u podřízených buď nižší nebo na stejné úrovni.

²²⁸ Respondentka používá výrazy „repka“ a „rep“, kterými míní pracovníky na pozici HR representative.

Výběr týmu

Pokud manažerkám nebyl přidělen již úplný tým pracovníků, vybírají si zaměstnance do své skupiny sami nebo mají alespoň možnost tuto volbu ovlivňovat. Když jsem se manažerek tázala na jejich kritéria výběru, zmiňovaly měřítka jako je délka praxe, „zapadnutí“ do týmu a různé povahové vlastnosti potřebné pro dané pozice. Kritéria jako jsou věk, pohlaví, počet dětí, apod. při rozhovoru nezazněly. Nepotřebnost těchto měřítek shrnula Kristýna v následující odpovědi na otázku.

Dotaz: „Ohlížíte se i na věk, pohlaví, atd.?“

Kristýna: „Ne. Já když vzpomenu moje předchozí zaměstnání, tak tam byla hodně tvrdá, jak bych to řekla, protlačovaná firemní kultura a jedna z těch věcí byla, že se nehledělo na to, jestli je to žena – muž, jestli je to černoch – běloch, jestli má děti – nemá děti, jestli je stará, jestli je mladá, jestli je mladej, jestli je starej. Vůbec se na to nehledělo a já si myslím, že je to docela dobře.“

Olga jako jediná připustila, že její výběr zaměstnanců mohou v případě žen ovlivnit jejich rodinné plány.

Olga: „Když mi přijdou dva lidi a přijde mi děvče, a řekne mi, že za rok chce dítě a přijde mi druhá, nemusí to být muž, přijde mi druhá a vím, že už má pětileté dítě a druhý nechce, tak předpokládám, že je pro mě daleko lepší. Ono to totiž nejde úplně odhodit.“

Většina manažerek i přesto volí **strategii odmítání diskriminačních kritérií při přijímání nových zaměstnanců**. V kapitole 5.2.3 se dozvíme, že za tímto postojem stojí i negativní osobní zkušenosti manažerek s diskriminací na základě pohlaví při přijímacím procesu.

Vztahy s podřízenými

Až na drobnosti jsou manažerky s prací svých podřízených spokojené. Dobré pracovní výsledky a vztahy v rámci svého týmu nejednou přisuzují svému postoji k podřízeným. Nejčastěji se v tomto ohledu setkáváme se **strategií empatického, otevřeného a do určité míry přátelského přístupu**.

Veronika: „No tak určitě, já si myslím, že se vždycky snažím o velice rovnoprávný vztah se svým podřízeným. Pro mě je asi nejdůležitější, aby ty lidi cítili, že se k nim snažím být spravedlivá, tzn. ke všem se chovat stejně. Jednak se snažím každý svůj krok, hlavně ty nepopulární, logicky osvětlit a vysvětlit, proč to dělám, že to není jenom nějaká moje momentální nálada a vůbec jakoby uznávám takovou otevřenost uvnitř těch pracovních vztahů.“

Eva: „Asi, že jsme si všechny tam přítelkyněmi a ta spolupráce funguje spíš na kamarádké bázi než nadřízený – podřízený.“

Šárka: „Osobním přístupem, to je to, že já jsem tomu člověku rovna, tzn. že když mám nějaký problém, tak to říkám na rovinu. Totéž očekávám od toho člověka. I když jsem nadřízený, tak nejsem typ toho člověka, že bych se skutečně chovala, ... jako že by se ten člověk měl plazit nebo něco. Spíš mám ten postoj kamarádského vztahu. S tím, že každý ten podřízený ví, co si může dovolit, kde jsou ty hranice.“

Neformální vztahy mimo prostory firmy

V rámci všech pracovních kolektivů existují alespoň některé podoby neformálních vztahů „mimo kancelář“. Většina firem dnes prosazuje politiku utužování vztahů na pracovišti, tzv. „*team building*“ (stmelování kolektivu). Jedná se o pořádání různých sportovních víkendových akcí, apod. Jinou možností je neformální setkávání dvojic a skupinek zaměstnanců, které jsou organizované nezávisle na firmě. Názory na to, jak tyto vztahy ovlivňují atmosféru pracovního kolektivu se různí. Převažuje ovšem mínění, že setkávání zaměstnanců mimo prostory firmy upevňuje jejich vztahy na pracovišti a zlepšuje vzájemnou spolupráci.

Dotaz: „Jak ovlivňují aktivity mimo kancelář vztahy na pracovišti?“

Veronika: „Já myslím, že určitě pozitivně, že ti lidi, když spolu takhle něco prožijou, tak mají na co vzpomínat, o čem mluvit a utuží to vůbec tu týmovou práci.“

Eva: „Já si myslím, že báječně. Alespoň máme po tom spoustu zážitků, o čem hovořit a nepotápíme se jenom stresem ze samotné práce.“

Nina: „No jó, paráda. Musím říct, že jsme byli před dvěma lety všichni na takový jakoby výjezdní práci. Jak ono se to jmenuje, lidské zdroje to udělaly, kde jsme hráli pohádky. Tam jsem díky tomu poznala 90% lidí. Jsem hrozně ráda, protože byly dvě oddělení a já jsem všechny neznala. Říkala jsem si, ježiš, jak se ta paní jmenuje. Teď jsme si všichni vykali, koukali jsme po sobě. To se tak nádherně stmelilo a utužilo, že úplná paráda. A od té doby cokoliv je, není problém.“

Některé manažerky vidí i negativní důsledky zaměstnaneckých aktivit „mimo kancelář“. V následující citaci dává Simona nepříznivý následek neformálních vztahů za vinu specifiku čistě ženského kolektivu.

Simona: „Ovlivňuje, protože asi si tam vždycky někdo postěžuje, něco si popovídaj. Pak to tady nějak prosákne a je tady dusno. Takže já pak dělám dusno tím, že si s každým otevřeně popovídám a tak. Občas tady i brečej, některé, ale to je prostě normální. Vždycky se to zase na čas uklidní. Já nemám ráda tenzi a napětí. Myslím si, že jsem hrozně otevřený člověk. Takže já, když něco cítím ... Musím říct, že jsem docela ráda, když někdo přijde a řekne mi hele, támhle ten něco tohle, protože já si toho nestačím všimnout. Což asi není úplně dobře, ale já tady nejsem od toho, abych si furt všimla jestli támhle ta holka řekla něco týhle tý.“

Z hlediska postoje ke své účasti na neformálních aktivitách, pořádaných samotnými zaměstnanci, se čtvrtina dotázaných manažerek staví odmítavě. Jako důvody jsou uváděny povahové a zájmové rozdíly, nedostatek času či snaha udržet si od svých podřízených určitý odstup. V tomto kontextu by se dalo mluvit o **strategii udržení formality ve vztazích s podřízenými** jako protiklad **strategii připouštění neformálních vztahů s podřízenými**.

Lucie: „V podstatě se svýma přímejkma podřízenýma nikam nechodím. My jsme se zrovna sešli tak, že jsme tak různě i povahově, i co se týče různých zájmů po pracovní době. Takže opravdu to skončí tak, že si občas, jednou za měsíc, zajdeme na oběd. Ale není to celé oddělení, je to 1 – 2 kolegyně, a není to pravidelně. Je to tak spíš náhodně. Spíš, že máme chuť na něco dobrýho, tak si zajdeme na oběd, ale není to pravidlem.“

Dotaz: „A chybí Vám to?“

Lucie: „Nechybí, protože co se týče kolegů z jiných oddělení, tak udržujeme nějaký vztahy na pozici těch nadřízenějších. A protože mám pocit, že by to nedělalo dobrotu a oni to ani nevyžadují, takže nemám pocit, že by to nějak bylo potřeba.“

Simona: „Třeba na tu chatu jsme byli pozvaní všichni, ale já ze svého hlediska musím říct, že mám hrozně málo času a upřednostňuju ho strávit s rodinou.“

Nina: „To je většinou tak, že jsou spíš mimo práci takový ty akce jako vánoční besídka, nebo nějaký ten bowling. Ale jinak jako já tady osobně mám sousedku a ta je na povinným ručení, takže s tou já se vídám každý den. Ale jinak si myslím, že, nevím jak ostatní kolegové, ale já ne. Ne, že bych nechtěla, ale náš vztah prostě není takový jako přímo, jak vy říkáte, neformální. Vyloženě je v tuhle chvíli formální, kromě té jedné holčiny, kterou znám.“

Z dialogů vyplývá, že ne všichni zaměstnanci se těchto akcí účastní ve stejné míře. Pracovníci s rodinou a dětmi jsou vůči svým svobodným a bezdětným kolegům v nevýhodnějším postavení. Rodinné závazky jim zabraňují se neformálních firemních aktivit zúčastňovat ve větší míře.

Pavla: „Já vím, že je to strašně důležité, aby se člověk věnoval i této stránce. ... Já chápu, když jsou to třeba dospělí lidé, dejme tomu jiného typu, že mají domácnost, o kterou se musí starat nebo by se měli starat. Takže běží domů, kdežto tady ti mladí lidé žijou možná večer více než přes den.“

Míra spokojenosti se současnou pozicí

Na otázku, zda ženy jejich současná práce uspokojuje, odpověděly všechny víceméně pozitivně. Každá manažerka připustila, že jí její nynější pozice obohatila a něco se na ní naučila. Přičemž nejčastěji bylo v tomto kontextu zmiňováno umění vést lidi, komunikovat s klienty, nadřízenými a podřízenými, porozumět vztahům mezi lidmi, apod. Pro názornost si uveďme dvě výstižné citace hodnotící přínos dané pozice.

Eva: „Tak určitě komunikovat s lidmi, nebát se lidí, věřit sama sobě a dostat ze sebe i to nemožné, co jsem si myslela, že bych ze sebe nikdy nedostala.“

Simona: „Naučila jsem se být asi víc diplomat, je to strašně důležité. Naučila jsem se možná i to, že přestože pořád prosazuju, že ke každému člověku musím přistupovat stejně, tak to tak taky není. Že prostě, já nechci říct, že je ta pozice taková chameleónská, ale je hrozně politická.“

Krátkodobé a dlouhodobé profesní cíle

V průběhu analýzy kvalitativních dat se ukázalo, že manažerky přistupují ke své práci velmi zodpovědně. Z hlediska krátkodobějších cílů, tedy cílů vztahujících se k jejich nynější pozici, chtějí ženy dosáhnout nejlepších možných výsledků a zajistit co nejefektivnější fungování jejich oddělení ke spokojenosti klientů i nadřízených. Tuto strategii můžeme pojmenovat **strategií loajality s firemními zájmy**. Z aspektu celoživotních kariérních očekávání se postoje žen rozcházejí. Paradoxně se větší část žen spokojuje se svou současnou pozicí a netouží po vyšších příčkách managementu nebo jednoduše svoji profesní dráhu neplánuje a nechává věcem volný průběh. Tento postoj vede ke **strategii neupřednostňování kariéry jako životního naplnění**. Lucie, Šárka a Kristýna vysvětlují v následujících citacích svoje důvody pro preference jiných životních náplní než kariéry.

Lucie: „Já jsem spokojená na takový tý střední pozici. Jednak nejsem kariérní typ a jednak vím, že i kvůli rodině by to ani nešlo.“

Šárka: „Víte co, já nemám žádná kariérní očekávání. Nejsem kariérista. Já jsem totálně sportovní smíšek, normální ženská, baba. Nejsem kariéristka, která má prostě klapky na uších. Přiznám se, fakt nemám potřebu sahat po kariéře. Spíš se mi jedná užít si ten život, cestovat. Co bych asi víc potřebovala, je víc peněz, to určitě, protože pro samotnou ženskou žít v Praze na této pozici, pořád ještě není ideální záležitost. Ale kariérista nejsem, nepotřebuji být nějakým generálním ředitelem.“

Kristýna: „Jak již jsem říkala, já paradoxně nejsem kariérista, nebo respektive si to o sobě nemyslím a ani možná nikdy myslet nebudu. Já jsem si vždycky myslela, že to co dělám nebo respektive, když jsem zastupovala mou bývalou nadřízenou, tak jsem si myslela, že je to strop toho, co dělám. Když jsem si to říkala, tak i kvůli tomu, že nemám vysokou školu a myslela jsem si, že je to opravdu strop a tohle to jsem opravdu nečekala a bylo to pro mě velký překvapení. A co očekávám, já nejsem typ člověka, který by plánoval jako tak za tři roky půjdu někam vejš. Nebudu to nikdy plánovat nejsem kariérista. Jak to přijde, tak to bude.“

Na druhé straně stojí ty manažerky, které touží po realizaci v zaměstnání a po dalším povýšení a zaujímají tak **strategii kariéry jako životního naplnění**.

5.2.3 Problematika genderu v zaměstnání

Vnímání rozdílnosti mezi ženami a muži v pracovním prostředí

Procento mužů na manažerských pozicích u nás stále převažuje nad množstvím žen. Pro tento jev existují různá vysvětlení. Mezi nejčastější názory patří myšlenka, že muži jsou pro řídicí pozice vhodnějšími kandidáty, a to díky svým osobnostním vlastnostem a schopnostem, které jsou jim často přisuzovány. Patří mezi ně rozhodnost, vytrvalost, analytické myšlení, schopnost převzít zodpovědnost, apod. Z těchto důvodů se budeme v této kapitole nejednou setkávat se zkušenostmi manažerek s odlišným nazíráním charakteristik žen a mužů v jejich neprospěch. První, co si ženy na řídicích pozicích uvědomují, je nezbytnost být dvakrát tak lepší než muž, aby na pracovním trhu uspěly. V tomto kontextu by se dalo hovořit o **strategii dvojího nasazení**. O svých pocitech na toto téma se svěřují tři manažerky.

Eva: „Protože ještě s tím jak vypadám ... Je to problém. A muži si samozřejmě řeknou ano, mladá a blondatá rovná se hloupá. S čímž teda bojuji každý den a musím být mnohem tvrdší než třeba leckterý muž, aby mě potom ať už klienti nebo dodavatelé brali vážně.“

Simona: „Naučila jsem se, nebo to už jsem asi možná věděla, že musím asi fakt pracovat víc než muži.“

Dotaz: „Jak to myslíte, pracovat víc než muži?“

Simona: „Nebo pracovat víc než muži ... Myslím si, že je tady více žen ve společnosti, nicméně v tom managementu je nás strašně málo. Já chodím na schůzky, kde jsou muži a já sama. A možná jsem to neřekla dobře, že bych měla pracovat víc, ale myslím si, že musím víc křičet, aby mě poslouchali a někdy je to tak, že mě neposlouchají ani, když křičím.“

Šárka: „Ten chlap je vždycky silnější, pokavaď ta žena není totálně dravá, že opravdu se postaví a jde úplně přes mrtvoly, tak si myslím, že je schopná si taky vydobýt ledascos. Ale ten muž jen proto, že je muž, tak se mu dostává rychlejšího a takovýho ladnějšího průchodu ve všem. Ta žena je vždycky dopodrobna něčím zkoumána. Vždycky na ní hledají něco, kde by jí jako mohli ucvaknout ty křídýlka.“

Rozdílnost mezi ženami a muži v pracovním prostředí si však některé manažerky nepřipouští vůbec nebo je považují za přirozené. Svůj názor na samozřejmost těchto odlišností v následující citaci obhájí Olga.

Olga: „Samozřejmě, protože ženy jsou ženy a muži jsou muži, tak nemůžeme být úplně stejní, to by byla hloupost. Nemůže po mě nikdo chtít, abych se chovala jako muž a po muži, aby se stoprocentně choval jako já. To prostě absolutně nejde. Takže kdo chce úplnou rovnoprávnost v tomhle, tak si myslím, že je to hloupost.“

Zajímavá je reakce Veroniky, která upozorňuje na roli médií, které díky tomu, že na problematiku genderu upozorňují, nutí lidi o této otázce více přemýšlet.

Veronika: „No já osobně rozdíly nevnímám nebo alespoň donedávna jsem je nevnímala. Ale na druhou stranu je to taková problematika, o které se hodně mluví. Takže o tom čtu hodně článků a tím pádem o tom člověk daleko víc přemýšlí, než kdyby žádné ty informace nebyly. Takže určitě vím, že v různých firmách ty rozdílnosti jsou a nehledě na to, že opravdu již z hlediska toho, že určité rozdílnosti mezi ženami a muži z principu jsou, tak vím, že by se na to při hledání zaměstnanců na jednotlivé pozice mělo přihlížet. Ale chci říct, že spíše v tom smyslu, aby ty týmy byly vyrovnané. Pro mě je ideál prostě smíšený tým. Kdy samozřejmě i ty lidi potom spolu daleko líp spolupracují, dle mého názoru.“

Diskriminace žen při přijímacím procesu

První výraznou zkušenost s genderovou nerovností na pracovním trhu je pro ženy často přijímací proces do zaměstnání. Přestože česká legislativa zakazuje pokládat otázky týkající se rodičovství a péče o rodinu uchazečkám a uchazečům o práci, bohužel neexistují mechanismy, které by mohly tento jev účinně ošetřit v praxi.²²⁹ A tak není překvapující, že se s diskriminačními otázkami při přijímání do zaměstnání osobně setkaly, až na tři dotazované ženy, všechny respondentky. Zde je třeba zdůraznit, že se nejednalo jen o prohřešky zaměstnavatelů, ale i personálních agentur.

Olga: „Ano, to ano, a to konkrétně s dětma. To znamená, že když jsem nastupovala do té soukromé firmy, tak mi bylo vyloženo řečeno, že pokud chci nastoupit, protože to bylo v roce 1993 tak, že nesmím mít nemocné děti ani já nesmím být nemocná. Takže nakonec jsem to řešila tak, že jsem si dávala hlídat profesionální firmou „baby sitting“, protože mám dvojčata a o 4 roky od nich starší dceru. Ted' už jsou veliký, ale dřív byly malinký a byly to alergici. Maminka, ta ještě chodila do práce, tatínek taky. Takže to, co jsem vydělala jsem dala do profesionálního hlídání jenom proto, abych měla místo. Takže s tím jsem se setkala osobně na vlastní kůži.“

Šárka: „Jo, to se vás ptají pokaždé, jestli chcete děti, kolik jich chcete a kdy je chcete mít, co rodina a proč se rozvádíte a jestli se budete vdávat a kdy se budete vdávat a kdy na to ty děti a kde bydlíte a jestli bydlíte v baráku s rodiči a nebo přítelem nebo sama a jestli to utáhnete a jak dlouho jste v Praze. Zrovna před těma 2 roky, když jsem hledala tohle zaměstnání, tak některé firmy byly skutečně celkem na tělo. A i v téhle firmě se mě na některé otázky zeptali.“

Eva: „To se mi stalo. Otázka - kolik vám je let a zda již máte rodinu. Takže to jsem považovala za celkem diskriminační, protože automaticky si v tom zaměstnavatel spočítá na jak dlouho vlastně pro něj ten nový pracovník bude aktuální a tím pádem pro tu ženu je to diskriminační.“

²²⁹ Křížková, Alena. Životní strategie manažerek. Případová studie. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, s. 39.

Marie: „Tak ano, setkala, nicméně беру to jako skutečnost. A třeba mám na to takové své věci, že do životopisu určité údaje neuvádím a nemyslím si, že jsou relevantní k práci. Když to někdo položí, tu otázku, tak mu odpovím, podle druhu teda. Pokud se mi to nějak více dotkne, tak samozřejmě mu to vrátím nezodpovězené.“

Marie tak zdůraznila potřebu se vůči těmto formám diskriminace bránit a nutnost zaujetí **strategie odmítání diskriminace při přijímání do zaměstnání**. Manažerky se totiž nesetkávají jenom s nevhodnými dotazy. Někdy jsou i svědky situací, kdy přijímací řízení končí tím, že na pozici nastoupí stejně, nebo dokonce i méně kvalifikovaný kandidát jen proto, že byl muž a stereotypně mu jsou pro oblast managementu přisuzovány lepší předpoklady. Pro názornost si uveďme některé konkrétní zážitky manažerek.

Renata: „Mě se stalo jednou, že ... byla to jiná firma, kam mě chtěli přijmout a měla jsem potom zpětnou vazbu od toho headhuntera, vlastně z té agentury, že nakonec se rozhodli pro interního kandidáta. Kvůli tomu jako, že měli zkostrnatělé názory, on to podal, protože byl jako muž, tak se jim zdál vhodnější, atd.“

Simona: „Stalo se mi to, když jsem se hlásila při výběrovém řízení do jedné firmy, kde hledali HR pro Evropu a mě bylo řečeno tou headhunterskou firmou, že jsem postoupila, všechno v pohodě, perfektně, že věří a pak jsem se dozvěděla, že postoupili 3 lidi a všechno to byli muži. A když jsem se hlásila sem, tak mi bylo taky řečeno, že upřednostňují muže. A já jsem se na to přímo zeptala. A oni mi řekli, že, ... to mi třeba neřekl můj nadřízený vůbec, oni mi řekli, že upřednostňují muže ne proto, že mi se vdáváme a rodíme, ale že prostě muži mají jakoby lepší osobnostní nebo personální, prostě charakteristiku ... jak to mám říct. Že je prostě lépe osobnostně vybaven, aby byl manažer pro HR.“

Marie: „Tak určitě než jsem nastoupila do téhle té společnosti, tak musím říct, že jsem prošla mnohými výběrovými řízeními a protože je to i tady v Praze celkem malé, tak jsem se pak postupně dozvíдалa proč jsem nepostoupila druhá či dále v tom výběrovém řízení. Určitě i s tímhle jsem se setkala. Byl to muž, kterého přijali na pozici z nepochopitelných důvodů, třeba i se stejnou praxí nebo jinými zkušenostmi. Je to nepochopitelné, ale určitě pravdivé.“

Podceňování schopností žen v zaměstnání

Ze všech manažerek mělo devět někdy pocit, že jsou jejich schopnosti podceňovány. Přičemž sedm z nich si to vysvětlovalo tím, že jsou ženy. Některým manažerkám, jako například Renatě, tento přístup nevádí a ignorují ho.

Renata: „Pokud to vztáhnu na svojí osobu, tak možná někdy ano. Když máme třeba nějakou schůzku s klientem, kde je můj nadřízený, finanční ředitel mého klienta a contract manažer, tedy všichni 3 muži, tak mám jakoby ten pocit, že jsem ten čtvrtý v pořadí, ale zas tak mi to moc nevádí a ani mě to nijak zvlášť nepřekvapuje.“

Jiným manažerkám realita nedoceňování jejich schopností velmi vadí a nedokážou se s ní smířit.

Šárka: „Podceňovány ani ne, spíš nedoceňovány. No, chlapi jsou ješitní, takže chlap, když něco udělá, tak se sám sobě pochvává, pochvává se okolí. A možná když je to vztah chlap s chlapem, nadřízený s podřízeným, tak se mu lépe ten chlap pochvává než ta žena. A to je pravda. Když je to chlap nadřízený a žena podřízená, tak tomu chlapovi to jde tak těžce z tý pusy, když vás už musí pochválit.“

Simona: „Já si spíš myslím, že mě se toleruje míň než se toleruje těm mužům. S tím jsem se setkala i tady.“

Dotaz: „V jakém slova smyslu?“

Simona: „Řekněme, když se chovám jako muž. Když jsem třeba trochu arogantní, zatímco tady je spousta mužů, který jsou velmi arogantní, tak u nich se to bere úplně normálně, zatímco já jsem za to třeba byla kleplá přes ruku.“

Simona zde zároveň zasáhla i do jiné oblasti než je podceňování pracovních schopností žen (nejen) na pozicích manažerek. A to zpět do problematiky osobnostních předpokladů. Jak jsme si uvedli v teoretické části, ženy nemají zaručen úspěch tím, že projeví některé typicky mužské vlastnosti, protože ve spojení s jejich pohlavím mohou být odmítány.

Zkušenosti manažerek se sexuálním obtěžováním

Další oblastí, kterou se gender z hlediska pracovních vztahů zabývá, je sexuální obtěžování. Z kvalitativní studie vyplynulo, že se žádná z žen během své profesní dráhy nesetkala se závažnějšími podobami sexuálního obtěžování. Jedinou výjimku tvoří Eva, která se setkala s obtěžováním ve svém původním oboru - pohostinství.

Eva: „Setkala a častokrát. Ještě, když jsem pracovala v pohostinství. Tak tam bych řekla, že to bylo celkem běžné. Myslím, že jsem celkem tvrdý člověk a že se dokážu sama ubránit ať už slovně nebo i jakkoliv jinak. Byl to i důvod, proč jsem z tohoto oboru odešla, protože ta žena se cítí více méně trochu jako na tržišti, protože ne jenom kolegové, ale i hosté a je to nepříjemné, únavné.“

Dvě třetiny dotázaných žen se setkaly s nevhodnými poznámkami, vtipy, emaily, apod. pocházejícími od jejich mužských kolegů. Z analýzy vyplývá, že většina z nich však nepovažuje tyto formy za obtěžující a konstatují, že si s nimi dokáží poradit. Zaujímají tak **strategii zlehčování mírnějších forem sexuálního obtěžování**.

Veronika: „Nesetkala jsem se s tím, že by mě někdy něco obtěžovalo. Samozřejmě jsem se setkala asi na 2 pracovištích s tím, že si kolegové vylepují do skříněk fotografie z nějakých pornočasopisů jako je třeba Leo. V zásadě mě to nikdy neobtěžovalo, kdyby mě to obtěžovalo, tak bych to dala najevo a určitě by to zmizelo. Takže v tomhle směru ne.“

Nina: „V té soukromé firmě ... tam vzhledem k tomu, že pan majitel potřeboval vesměs chlapský práce, měl totiž stavební firmu. Takže přijímali spíš víc chlapy a tím pádem i chlapi jako měli ty hrubší žerty a takový. Byli to vlastně i dělníci, něco byli Ukrajinci a tak. Takže tam on preferoval mužský, s téma ženskéjma zametal. Taký na ně ječel a podobně.“

Dotaz: „Takže nějaké ty vtipy padaly?“

Nina: „Ale ne, já jsem natolik komunikativní a natolik výřečná, že potom málokdo už si dovolí.“

Lucie: „Tak já jsem v podstatě dělala v jedné firmě, kde jsem byla jediná žena mezi 20 muži, takže tam ano, ale nebylo to nikdy míněno vulgárně, nebo spíš člověk musel zapadnout do toho jejich prostředí. Oni tak mluvili normálně. A mě v letech, když jsem tam dělala a byla jsem o několik desítek let mladší nebo o desítku let mladší, tak mi to i lichotilo, takže jsem na tom neshledala nic divného. Bylo to tam na denním pořádku. Nepřešlo to mez obtěžování.“

Extrémnější podobu této strategie zaujímá Olga, která sklony k lehčím formám sexuálního obtěžování omlouvá mužskou přirozeností.

Olga: „No, to jsme tam měli jednoho mladýho vedoucího. Nejhorší na tom je, že ty ženy v podstatě nedokážou reagovat tak, jak by měly. To je jejich problém, není to problém jeho, protože on je samozřejmě mužskej a on je takovej. Jó, je sice zvláštní, ale on si tím zas něco dokazuje, protože málokdy normální mužskej tohle udělá. Takže to samozřejmě dělá, ale oni nereagují. Oni ho vlastně v tom podporují. Oni kdyby ho nepodporovaly, tak on nemá šanci. Oni by měly reagovat. Oni si vlastně stěžují, ale nedokážou reagovat, tak jak by reagovat měly, kór, když je jich víc a vědí to, tak proč nereagovat.“

Využívání sexuálního podtextu vztahů žena - muž

I když velká část manažerek odmítala v úvodu této tématické oblasti, že by obecně vnímaly nějaké rozdíly mezi ženami a muži na pracovním trhu, některé připustily, že v zaměstnání záměrně využívají vztahů žena – muž (nadřízený či klient) a jeho sexuálního podtextu. A tak u otázky, zda na pracovišti cítí nějaké nevýhody či výhody vůči svým mužským kolegům, často zazněla odpověď spojená s tímto kontextem. **Strategie využívání sexuálních vztahů** je jedna z taktik znevýhodněné skupiny, obrátit své charakteristiky ve svůj prospěch. Pokud je na pracovišti více žen, rychle si uvědomí svojí nejistotu a vzájemně se považují za konkurenci, což může ohrozit jejich vzájemnou spolupráci a pracovní výkon. Cíleně pak nastavují vztahy žena – muž, kde vzájemná rivalita tolik nefunguje.²³⁰

²³⁰ Křížková, Alena. Životní strategie manažerek. Případová studie. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, s. 21.

Olga: „Myslím si, že v jednání, samozřejmě s muži, mám výhody. Když přijde rozložený klient a je to žena, tak logicky posílám kolegu, když je to muž, tak tam jdu já. Tak to je. Protože samozřejmě i když mi přijde někde jednat a bude tam muž, který bude mluvit slušně, tak se mi s ním jedná lépe než s nepříjemnou ženou. Ta žena se třeba u té ženy neovládne, a to si myslím, že stejně muž s mužem.“

Šárka: „Myslím si, že ta moje pozice, ta péče o VIP klienty je pro tu práci, pro tu komunikaci s těmi klienty lepší, když je na tu pozici nasazená žena. Lepší z toho důvodu, že ty ženy většinou komunikují s marketingovými manažery. Tam převládá ta mužská část, takže když vy něco jako žena potřebujete z této pozice, oslovit toho VIP klienta, tak si myslím, že se lépe k tomu manažerovi chlapovi dostanete, než když je to ženská.“

Veronika: „Jako někdy samozřejmě slyším o tom, jak některé z mých kolegyní využívají, jak bych to řekla ... svých půvabů, aby někde postoupily. Ale protože mě jsou tyhle věci cizí a krom toho nemám tyhle půvaby, tak ani ne. Spíš jsem jakoby přesvědčená, že v té manažerské oblasti, tam určité rozdíly mezi ženami a muži jsou, ale je to spíš ku prospěchu věci. Já si myslím, že ženský jakoby víc používají té senzitivity a je to možná ku prospěchu věci. Na druhou stranu věřím, že třeba v nějaké výrobní sféře nebo ve výrobním podniku může být lepší jakoby chlapecký přímější a logičtější myšlení.“

Veronika ve své odpovědi poukázala znovu na oblast osobnostních charakteristik, které z hlediska upřednostňování určitého pohlaví na konkrétní pozice hrají důležitou roli. O podobných zkušenostech mluví v následující citaci i Pavla.

Pavla: „Je pravda, že víceméně v tom předchozím zaměstnání byly momenty, kdy prostě bylo vysloveně cítit, že na tu pozici chtějí třeba muže, protože si myslí, že ten muž je lépe schopen řídit dejme tomu kolektiv, ve kterém zase převažovali muži. Což se mi nakonec podařilo vyvrátit, ale byly tam takové náznaky.“

Vliv mateřství na profesní dráhu manažerek

Mezi dalšími faktory ovlivňujícími nerovnoprávnou situaci žen na trhu práce zmiňují manažerky platové diferenciaci mezi ženami a muži. Důležitější roli však připisují mateřství, které ženy znevýhodňuje z hlediska kontinuity profesní dráhy.

Kristýna: „Mužskej má trošku výhodu, že ví, že na tu mateřskou nepůjde nikdy. A přece jenom u nás je to to, že máme nějakou mezeru v kariéře, v tom pracovním životě. Ten muž ví, že může budovat a bude budovat a bude budovat stále. A nebude tam mít tuhle tu mezeru. Ale říkám, je to výhoda nebo to je nevýhoda. Já si myslím, jako že je to prostě daný přírodou a tak to je.“

Lucie: „Určitě to, že člověk má dítě a nemůže se věnovat o víkendech té práci. Nemůže jen tak odjet, že si řekne, o víkendu bude obchodní jednání spojené s nějakou propagační činností, takže já tam prostě jet nemůžu. Takhle, nemůže to být pravidlem. Samozřejmě občas, když to vím dopředu, tak se přizpůsobím, ale nemůže to být pravidlem, jako když se svobodný muž nebo i svobodná žena seberou a můžou odjet. U těch mužskej je to ... samozřejmě to záleží na povaze i v jakém rodinném prostředí vyrůstá nebo se nachází. Mužskej, kterej je odpovědný za rodinu a nechce ji nechat

samotnou, se asi bude chovat jinak než ten, který to má, s prominutím, na háku, jestli manželka a děti budou sami doma. A nedělej si problémy s nějakýma citovejma problémama, jestli dítě bude doma řvát nebo se nenaučí matiku. Myslím si, že je jim to trochu jedno. Ale může být i žena, který je to jedno a muž, který na tý rodině visí. Myslím, že mužský jsou takový laxnější, mají na to jiný názor.“

Početní zastoupení žen a mužů v managementu firmy a otázka vhodnosti konkrétních pozic z hlediska pohlaví

Početní poměr mezi manažery a manažerkami ve firmě, kde respondentky pracují, je v šesti případech ve prospěch mužů, ve třech ve prospěch žen a ve třech je vyrovnaný. Všeobecně platí, že vyšší pozice firemního managementu stále zaujímají zejména muži a ženy se spíše pohybují na úrovni nižšího a středního managementu. Většina žen se domnívá, že jejich pozice je stejně vhodná pro ženy i muže. Dvě manažerky se domnívají, že je jejich pozice vhodnější pro ženu. Zde je jedno z vysvětlení.

Anna: „Ne, moje pozice je spíše vhodná pro ženy. Vyžaduje schopnost empatie a diplomacie, citu pro situaci.“

Pouze jedna respondentka si myslí, že by její pozici zastával lépe muž, a to pouze z důvodu, že je někdy nucena manipulovat i s těžkými břemeny.

Odmítání autority manažerek ze strany podřízených - mužů

Gender na pracovišti se promítá i do oblastí řízení. Dotazované manažerky popisovaly své pocity, když měly vést tým složený i z mužů. Převážná část se totiž alespoň jednou během své kariéry setkala s horším přijímáním své autority od podřízených – mužů, jako nadřízená - žena.

Pavla: „Měla jsem, když jsem převzala jedno oddělení, teď teda ne, už je to dávno. Jedno oddělení, kde v podstatě jsem ty lidi po někom zdědila a můj předchůdce byl muž. Tam jsem se setkala s takovým tím, co nám ona tady bude něco vykládat, vždyť je to jenom ženská, ona tomu nemůže rozumět, že jo. Samozřejmě, dá se říct, že jsem je možná přesvědčila o opaku, ale určitě ne všechny a určitě to nebylo rychlé.“

Šárka: „Když jsem nastoupila, tak jsem měla. No, oni to nebyli moji podřízení, byli to kolegové, ale byl tam veliký komunikační problém, protože tam převládali chlapi. Byl to velký problém, že najednou přišla nějaká ženská do firmy, která dostala auto, dostala mobil a má vlastní kancelář a teďka tady bude dělat manažerku, i když je to kolegyně. Velmi těžce to nesli, ti chlapi a hodně dlouho mi trvalo, než jsem si k nim našla cestu, osobního nějakýho vztahu i komunikativního. A ještě, abych odpověděla na tuhle otázku v předcházející práci, to byl jeden z důvodů, proč jsem odcházela. Měla

jsem pod sebou 4 chlapy. Ti to nezkousli. Ti mě tak dusili, že už jsem to potom psychicky nevydržela já. Už vám potom ti lidi dělají i naschvály. Ale myslím si, že to bylo z toho důvodu, že kdybych už nastoupila rovnou jako manažer, hotový manažer na tu pozici a měla pod sebou ty chlapi v jiné firmě, tak mě budou respektovat.“

Otázka zda mají muži výhodnější postavení na manažerských pozicích

Většina dotázaných žen se domnívá, že muži mají všeobecně na manažerských pozicích lepší postavení. Důvody, které zatím vidí, jsou různé, nejčastěji jsou však opět zmiňovány povahové předpoklady a role mateřství. Za všechny si uveďme názor Olgy.

Olga: „Já si myslím, že je problém tady v Česku. Protože žena se samozřejmě ne víc stará, to bych řekla špatně, ale samozřejmě, když jsou děti nemocný, atd., tak většinou bývá doma. Takže v tom věku, kdy má malé děti, tak jí tam nikdo nechce a pak už je moc stará. A když je mladá, tak se bojí, že bude mít děti. Takže v tomhle si myslím, že je jedinej problém. Že až začnou opravdu bejt na mateřský ti, co maj menší plat z té rodiny, tak už to každému bude jedno, ale takhle ... A navíc žena bere víc všechno citově, muž to bere rozumově. Ať to chci a nebo ne, tak tam ten rozum cpu. Do jednání s lidma a podobně, v čemž muži dokážou bejt velmi striktní.“

5.2.4 Rodinný život versus práce

Jeden z nejzávažnějších problémů, který musí většina žen na trhu práce řešit, je sladění soukromého a pracovního života. Situace manažerek je často ještě ztížena časovou náročností jejich zaměstnání. Reprezentativní vzorek by se dal z hlediska rodinného stavu rozdělit na tři skupiny žen. První seskupení představuje pět svobodných bezdětných žen ve věku mezi 24 a 36 lety, z nichž čtyři žijí ve společné domácnosti se svým partnerem. Další kategorii respondentek tvoří pět vdaných žen ve věku 28 až 50 let, z nichž dvě mají děti, ale jen jedna s nimi žije ve společné domácnosti. Do poslední skupiny jsem zařadila dvě manažerky ve věku 35 a 37 let, které jsou rozvedené, ale mají partnera. Přičemž jedna žije sama, a druhá žije se svým synem a druhé dítě je na cestě. Přestože mají tyto ženy z hlediska soukromého života různé osudy, shodují se v názoru, že není lehké harmonizovat pracovní život s rodinným. Konkrétní míra a druhy problémů, se kterými se v této oblasti ženy potýkají, jsou závislé na jejich rodinném stavu, partnerské situaci, počtu dětí, apod.

Snaha o harmonizaci profesní a rodinné sféry

Strategie manažerek se v otázce harmonizace profesní a soukromé sféry výrazně liší. Pro porovnání si uvedme, jak se některé manažerky snaží řešit harmonizaci obou sfér nyní a jak vidí tuto problematiku do budoucna.

Eva: „Tak v tuto chvíli je to jednoduché, řeším pouze skloubení svého osobního života s prací. Takže se můžu chovat i dost sobecky a myslím, že si to zatím užívám.“

M: „Jak se chystáte tuto oblast řešit do budoucna?“

Eva: „No chystat se myslím můžu jak chci. Jde o to, jestli se v budoucnu objeví vhodný partner se kterým budu moci ten svůj život spojit. Myslím, že je to hodně o náhodě. Rodinu určitě chci, plánuji do budoucna, ale sama to asi neovlivním. Pokud se objeví, jak říkám, princ na bílém koni, ráda s ním odcválám.“ (28 let, svobodná)

Simona: „No tak teď chystáme svatbu. Jsem z toho trochu ve stresu, protože nevím, jak to zařídíme. Myslím si, že už na to máme věk. Já se peru trošku s tím, když to teda řeknu na rovinu, že pořád odsouvám ty děti a teď si myslím, že už je to buď a nebo. Já prostě myslím, že na to nikdy, když je člověk jakoby ambiciózní a teda ještě k tomu u té ženy a má dobrou práci, tak na to nikdy ... Musí ten kompromis udělat a to ty děti mít, nebo už bude pozdě. Takže až se vdám, jestli to teda vydržíme, protože se chceme brát až příští rok, tak bych hned chtěla, pokud to teda půjde, přijít do jiného stavu a mít děti. Ale momentálně si vůbec nedokážu představit, že bych byla bez práce. Vůbec si nedokážu představit, že bych byla 3 roky doma.“ (36 let, nesezdané soužití)

Veronika: „No tak zatím upřímně řečeno, nemáme potřebu to řešit. Dokud nemáme děti, tak si myslím, že se vždycky nějakým způsobem dohodneme a vždycky se jakoby dva lidi, který se nemusí starat o nějaký malý človíček, nějakým způsobem odbudou. Byť by třeba věděli, že je to krátkodobě a krom toho, je v mém případě nesporná výhoda, že mám tolerantního partnera, který uznává, že mám úplně stejný právo na kariéru jako on. Takže musím říct, že jsme v tomto směru ještě nenarazili na problém. Možná to třeba jednou přijde. Určitě, protože chystáme rodinu, takže myslím si, že tím, že přijdou na svět děti to bude všechno daleko komplikovanější. Ale ještě nevím, jak to vyřešíme, protože při té situaci nejsme.“ (28 let, vdaná)

Nina: „Naučila jsem děti samostatnosti, odmalička.“ (39 let, vdaná, 3 děti)

Šárka: „Řešíme to už, protože se známe asi 5 let a on už je taky starší, je starší než já a je na mnohem, mnohem vyšší pozici než jsem já, takže je velmi pracovně vytížen. A jako starší chlap, tak už má rád takové to svoje pohodlí, takový to svoje, že se nemusí o nic starat nějak zvlášť. Jen sám o sebe. Takže se vidíme někdy přes týden, nežijeme spolu v jedné domácnosti. Takže přes týden, když se dohodnem, někdy o víkendech. Já bych to viděla jinak, on ne, k tomu není co dodat. ... Já jsem v té práci teďka proto, že se nemám domů na co těšit. Takže mě je to jedno, jestli tam budu. Já jsem tam kolikrát v té práci, zní to blbě, ale já jsem v té práci třeba ráda do osmi do deseti, protože mě se nechce domů. Co tam budu dělat. Číst, to si čtu, televizi, to je furt to samý, takže pokavad' nejdu k příteli, tak se nemám na co těšit. To je ten zásadní problém, který se chystám řešit co nejdřív. I na úkor toho, že bych měla ukončit dosavadní partnerský vztah, pokavad' se to nevyřeší.“ (35 let rozvedená, partner)

Otázka vhodného načasování mateřství

V době, kdy výzkum probíhal, část žen, které ještě děti neměly, pociťovala tlak učinit rozhodnutí a rodinu začlenit do svých životních strategií. V tomto kontextu by se dalo mluvit o **strategii brzkého mateřství**. Patří mezi ně například Veronika.

Veronika: „No tak děti plánuji co nejdřív, neboli teď už je plánuju. A myslím si, že to nezmění můj život. Ještě si myslím, že to ani nedokážu dopředu odhadnout a myslím si, že třeba paradoxně se ve mně mohou projevit nějaký city, když se ukáže, že ta kariéra pro mě prostě není až tak důležitá jako byla doposud. Ale více méně jsem s tím smířená a myslím, že to budu řešit jak to přijde.“ (28 let, vdaná)

Druhá část žen sice po dětech také touží, ale prozatím své mateřství odsouvá a přijímá spíše **strategii odkládání mateřství**.

Renata: „Já právě neplánuju. Říkám si, ono nějaké dítě asi bude. Svatbu já zas tak nepotřebuju, možná víc můj partner. Možná to budu muset nějak řešit.“ (33 let, nesezdané soužití)

Marie: „Svatbu už máme šťastně za sebou, a co se týče dětí, tak samozřejmě v té budoucnosti nějaké jsou. Tady musím zmínit to, že se to malinko opírá o manželovu pracovní příležitost, kterou možná dostane v zahraničí v dosahu 2 – 3 let. Pak budeme řešit, jestli v těch letech mít děti nebo jestli zůstanu tady v Čechách a on pojedě sám ven do zahraničí, ale necháváme to až na té situaci až se to bude řešit... No, abych řekla pravdu, hodně jsem o této otázce přemýšlela. Čím jsem starší, tím víc se mi zdá, že to malinko odsouvám. Ale já si myslím, že až to nastane, tak bude to právě rozhodnutí mít děti, a pak samozřejmě se to tím přizpůsobí ty první roky, kdy budu potřebovat pomoc matky nebo otce a dokážu asi trošku polevit to pracovní vytížení.“ (28 let, vdaná)

Kristýna: „Tak na svatbu a děti já říkám nikdy neříkej nikdy, ale myslím, že 3 roky mám určitě ještě čas. Jako kdyby to přišlo, tak bych se tomu určitě nebránila, ale plánovat je v budoucích 3 letech nebudu. Takhle, svatbu možná ano, svatbu klidně do roka. To je taková věc, jako že moc neovlivní ten život, ale děti minimálně ještě 3 roky ne.“ (24 let, nesezdané soužití)

Skutečnost, že není snadné určit správné načasování mateřství, vyplývá i z citace Simony.

Simona: „Já mám dojem, že jsem to od nějakých 25 let pořád odsouvala za 5 let a dala jsem si hranici 35 let. To se nestalo. Teď to byla otázka na rovinu, jako jestli ty děti mít nebo nemít. Uvidíme no, teď jsem rozhodnutá, že je chci. Já nevím, jaké to je. Já mám sice dvě neteře, ale já absolutně nevím, jaké to je, nevím co to obnáší. Nevím, jak se změní. Věřím tomu, že ty hormonální změny, že třeba nebudu chtít nikdy do práce nebo já nemám tušení. Ale hrozně se bojím, bojím se jak svatby, tak toho, že budu vdaná, tak toho, že třeba budu mít děti. A možná je to tím, že když je člověk starší, tak hodně používá tu rozumovou část. Ne že bych se vdávala z rozumu, já se vdávám z lásky.“ (36 let, nesezdané soužití)

Mateřství a kariéra

Výrok Simony i dalších žen ukazuje, že se nejedná pouze o otázku správného načasování mateřství, ale i o změny způsobu života, které děti přinášejí. Všechny manažerky se shodují, že mateřství je velkým zvratem v životě každé ženy. Značná změna samozřejmě nastane i v jejich profesní dráze, čehož jsou si ženy plně vědomy. Přesto většina respondentek tvrdí, že preferuje strategii **upřednostňování rodiny před kariérními zájmy**, tzn. že se v první řadě chtějí věnovat dětem a až na druhém místě pokračovat ve své profesní dráze.

Šárka: „Určitě bych nebyla taková ta máma, že bych měla hlídání hned po tom, co by se miminko narodilo. Já si myslím, že jediné, co bych asi udržovala, je nějaký obzor, přehled toho, co dělám nějakým samostudiem, ale tomu miminku bych věnovala ten čas, který potřebuje. Takže změnilo by se to určitě. A myslím si, že ten nástup po té mateřské by určitě nebyl jednoduchý. Ale zase tím, že člověk by se díval, zmapoval by si, nezůstával by ... Možná bych i preferovala, ne hned, ale třeba po 2 letech nějaké externí působení u nějaké firmy. Proč ne!? Abych se zase zaběhla.“

Kristýna: „No tak vzhledem k tomu, že abych se měla vrátit na tu stejnou pozici ze které budu odcházet, tak bych musela být na mateřské pouze 6 měsíců podle našich zákonů. Tak jako ... Myslím si, že radši, pokud samozřejmě k tomu budou takové finanční prostředky, aby jsme to dítě uživil, tak určitě budu chtít vidět, jak začne chodit než abych se vracela na stejnou pozici, ze které budu odcházet. A pokud ten svět bude spět dál tak jak spěje, ve smyslu tom, že jsou ty různé personální agentury a všemožné tyhle ty věci, tak s tím kariérním životem, který budu mít v životopise, tak i to, že se vrátím po mateřské neznamena, že nebudu, byť v jiné firmě, tak třeba na podobné pozici. Nemyslím si, že by to měl být problém. A kdyby na to někde hleděli, tak ta firma za to nestojí.“

Z citací Šárky a Kristýny, ale i dalších rozhovorů, vyplývá, že se většina žen přerušení kariéry z důsledku mateřství nebojí. Lucie, která bude nastupovat na mateřskou dovolenou již podruhé, vyjadřuje stejný názor.

Lucie: „Bude to o to náročnější potom, že budu zase jakoby začínat znova v zaměstnání od nějaké pozice a uvidí se, jestli dostanu příležitost znovu. Myslím, že budu odcházet s čistým štítem a s nějakou znalostí nebo zkušeností za sebou, takže po tom bych se zas mohla vrátit. U nás ve firmě ty možnosti jsou, i když ne samozřejmě denní příležitost, ale nebojím se toho.“

Dotaz: „Myslíte, že se vrátíte na nějakou podobnou úroveň?“

Lucie: „Myslím si, že samozřejmě asi hned ze začátku ne, ale pokud by byla příležitost, protože jsme tady dost mladej kolektiv a na mé úrovni, i výš, jsou mnohem mladší kolegyně, které na tu mateřskou taky budou muset jít. Takže si myslím, že i jakoby střídání stráží, v uvozovkách, tady ty možnosti budou. Myslím, že nebude problém při mém návratu zpátky.“

Ovšem ne všechny manažerky v tomto ohledu optimismus sdílejí. Podívejme se na opačné pocity Simony.

Simona: „Já bych řekla, že já trošku asi tím, že jakoby stárnu a jak pořád tady se nějak ty trendy jakoby nemění v té České republice. A že všude to je přijmeme, já bych řekla, že je to diskriminace hrozná, přijmeme někoho do 30 – 35. Tak myslím, že mám z toho trošku strach. Z toho, že jako stárnu a že třeba o mě bude méně a méně zájem. Na druhou stranu zase doufám, že tady v té firmě zakotvím na delší dobu. Myslím, že tady v těch mezinárodních firmách tohle začínají chápat. S tím, že tady je ten zahraniční management, tak když se podíváte, tak na těch hodně manažerských pozicích jsou lidi, kterým je přes 50, zatímco u nás to tak není. A já hrozně věřím, že to tímhle směrem půjde. Takže až mi bude 40 tak, že mě nehodí do škarpy. A tím, že ty ženy mívají ty děti už později, takže se vrací do té práce třeba po 40, tak to není tak jednoduché. Na druhé straně si myslím, že mám ty zkušenosti a ta firma by je mohla využít.“

Pro úplnost si uvedme, že ne všechny ženy z výzkumného vzorku se rozhodly své mateřství naplnit. Výjimku tvoří Pavla, která se rozhodla své vlastní děti nemít a stát se, jak ona sama říká, pouze „víkendovou maminkou“ dětí manžela z předchozího manželství. Své rozhodnutí vysvětluje v následující citaci.

Pavla: „... I k té otázce dětí, tak teď už to není vůbec důležité. Není to pro mě prostě nějakým způsobem priorita a myslím si, že ani nikdy nebyla. Takže takové to ano když kamarádky, sejdem se někde a každá mluví o těch svých dětech, tak to tak nějak vyslechnu, ale že bych si řekla sakra, tak s tím já musím něco udělat, tak to ne ... Změnilo se to vlastně až když jsem se potkala s manželem a vdala jsem se. Ale před tím musím říct, že jsem byla hodně, jak se říká kariérista. Věnovala jsem se spíš té své práci než čemukoliv jinému.“

Rodičovská dovolená

V předcházejícím textu již byla na téma práce versus rodina několikrát zmíněna otázka rodičovské dovolené. Navzdory tomu, že přerušení pracovní dráhy pro manažerky představuje určitý handicap, velká část dotázaných žen si přeje zůstat doma s dítětem a chystá se zaujmout **strategii plného využití nároku na rodičovskou dovolenou**.

Lucie: „Mám v plánu zůstat 3 roky na mateřský, takže bohužel asi přijdu o pozici, kterou tady zastávám. Ale myslím si, že to za to stojí. Hrozně se na to těším, protože už chci být doma. Ale ne z toho důvodu, že se chci ulejt z pracovní činnosti, ale cítím to jako poslední příležitost v mém věku, takže si to chci v každém případě užít a být co nejdýl doma. Samozřejmě mi asi bude nejvíc záležet na financích. Pokud by člověk nějak nevycházel nebo měl problémy, tak asi budu muset do té práce jít, ale jak říkám, to je všechno ve hvězdách. Co bude, co nebude, prostě, co nejdéle zůstat na mateřské.“ (37 let, rozvedená, 1 dítě, těhotná)

Z výpovědí respondentek vyšlo najevo, že jen malá část uvažovala o obrácení tradičních rolí a o možnosti využití nároku na rodičovskou dovolenou partnerem. Ve většině případů je to způsobeno odmítavým přístupem k této variantě ze strany partnera. Existují však i případy, kdy si ženy samy nepřejí, aby nároku partner využil.

Kristýna: „Tak já jsem na tohle asi sobec, já nedokážu posoudit, jestli by můj přítel řekl ano či ne. Myslím si, že by rozhodně řekl ne, ale je to jen moje domněnka. Myslím si, že je hodně málo chlapů, který by šli na mateřskou dovolenou, ale já v tomhle budu asi sobec a i když bych měla vyšší plat než můj partner, tak já se na to těším. Takže kdyby jsme nejedli suchej chleba, tak si myslím, že bych to ani já nepřipustila.“

Jak naznačuje Marie, pokud s touto možností partneři navzájem kalkulují, tak jen v případě finanční výhodnosti této volby - tzn. má-li žena větší příjem než muž.

Marie: „To rozhodně ne. Pokud by byl můj příjem vyšší než jeho, pak by se o tom možná dalo diskutovat, ale to nenastane. Ale nevidím to reálně, není ten typ.“

Péče o domácnost

Podívejme se jak tradiční vzorce ženských a mužských rolí ovlivňují další úhly partnerského vztahu. Jak již bylo zmíněno, na úrovni vyššího a středního managementu se začíná rapidně zvyšovat časová vytíženost zaměstnanců. Na dotaz, zda rodina či partneři přijímají negativně časovou náročnost práce manažerek, odpověděla větší část respondentek záporně. Odůvodnění spočívá v tom, že partneři žen jsou často stejně nebo i více vytížení jako ony a pro situaci proto mají pochopení. Z velké zaneprázdněnosti manažerek vyvstává další otázka, a to na rozdělení péče o domácnost. Z analýzy této oblasti vyplynulo, že větší část domácností je stále „tradičně“ orientovaných, tzn. že ženy i přes svojí vytíženost domácnost obstarávají více než jejich partneři a zaujímají tak **strategii minimálního sdílení povinností v domácnosti s partnerem**.

Nina: „Tak já bych řekla, že já dělám asi všechno. Manžel vždycky přijde, tam jako poleží, tak jako klasika bych to tak viděla.“

Dotaz: „Pomůže občas“?

Nina: „Občas určitě s věcmi jako je zatloukání hřebíků a o sobotách a o nedělích a pracování na chalupě a kopání, takový ty těžký práce, tak samozřejmě manžel. Zbytek děti a já.“

Nina ve své citaci poukazuje na dvě další možné strategie v oblasti domácích prací. První z nich je **strategie zapojování dětí do péče o domácnost**. Tento přístup využívá i například Lucie, která žije ve společné domácnosti sama se svým čtrnáctiletým synem. Další strategie, na kterou Nina upozornila, je **strategie rozdělení úkolů v domácnosti**. Stejně jako Nina, většinu domácích prací zastává i Simona, přesto má i její partner na starosti některé úkoly.

Simona: „No tak dělám toho víc, prostě už je to tak asi daný. Můj partner funguje tak, že když mu napíšu co má udělat, tak to v 90% udělá. Nicméně takový věci jako žehlení,

to dělám já, ale on se zas stará o zahradu nebo auto, i uvaří, občas zajde nakoupit. Jako dělám toho víc, ale říkám - když ho poprosím tak to udělá.“

O něco menší část dotázaných manažerek mluví o rovnoprávném rozdělení domácích prací a o **strategii sdílení povinností v domácnosti s partnerem**.

Ocenění pracovních úspěchů manažerek rodinou

Mezi pozitivní výsledky studie patří fakt, že většina partnerů oceňuje pracovní úspěchy žen. Za všechny z nich si uveďme konkrétní slova Simony a Šárky.

Simona: „No, já myslím, že je na mě hrozně hrdej a že mě jako hrozně chválí. Ne samozřejmě často, abych nezpychla. Ale když mám krizi, tak musím říct, že vždycky mi řekne, že jsem schopná, že to dělám dobře. Ale když mám konflikty, tak si myslím, že bude vždycky stát na mojí straně, ale není to tak. Když prostě se mnou nesouhlasí, tak ani i kdybych jakoby tu podporu potřebovala, tak když se mnou nesouhlasí, tak prostě nestojí na té mojí straně. Což mě vždycky naštve, takže se to hodně rychle vyřeší a přestanu se litovat.“

Šárka: „Budete se divit, ale hodně. Dokonce mi říká, když třeba říkám, že se mi něco podařilo, tak říká, že je na mě hrdý a pyšný, což málo kdo řekne.“

Bohužel se během rozhovorů ukázalo, že existují i výjimky, kdy partner není schopen nebo ani nechce úspěchy ženy ocenit. V případě Evy, jí dokonce partner pracovní úspěchy záviděl a považoval ji za svého konkurenta.

Eva: „Rodina, rodiče ano. Partner to spíš bral jako že jsem mu byla konkurentkou. Takže bych spíš viděla ten opačný efekt.“

Hospodaření s financemi

S vedením domácnosti je úzce spojena i problematika příjmů a s tímto tématem souvisí otázka, kdo z partnerů má vyšší plat a jak s tím zachází. U dotázaných žen se celkem vyrovnaně objevily všechny tři možnosti, tzn. varianta vyššího příjmu ženy i muže a případ, kdy oba partneři mají víceméně vyrovnané platy. Manažerky se však rozcházejí ve způsobech, jak s penězi zacházejí. Na základě analýzy rozhovorů bychom mohli v tomto ohledu hovořit o dvou základních strategiích – **strategii společného účtu** a **strategii oddělených účtů**. S tím, že druhou variantu můžeme rozdělit na **strategii stejného podílu na chodu domácnosti** nebo na **strategie rozdělení zodpovědnosti za jednotlivé platby**. Na následujících citacích si ukážeme všechny varianty.

Veronika: „Máme úplně společný účet a víme o všech penězích; jak partner o mých, tak já o jeho. A víceméně, protože jsme měli nějaké investice, třeba s bytem, tak všechny tyto věci jdou ze společných peněz a všechno to, co zbyde se snažíme spolu nějak utratit.“

Pavla: „Protože nemáme úplně takový ten tradiční způsob vedení domácnosti. Že je jeden hrnec, do kterého se nahází všechny peníze. Já myslím, že tak nějak polovina. Strídáme se v tom, kdo kdy něco koupí, ale neřešíme to. Všechny věci bereme jako společný majetek, tudíž i ty finanční prostředky.“

Nina: „To máme tak, že máme oba stejný příjem. Já mám ... já vlastně ošetřuju děti, jejich potřeby, sebe a manžel platí nájem a sebe.“

Vliv rodiny a vrstevníků

Významným činitelem, ovlivňujícím rozhodování a strategie žen, je působení rodiny a vrstevníků. Zatímco rodině přisuzují manažerky pouze vliv minimální, vrstevníkům (přátelům, známým, kolegům či bývalým spolužákům) je již přisuzována větší role na utváření postojů. Přesto většina žen mluví o snaze utvářet si své vlastní názory a životní strategie a nenechat se ovlivnit svým okolím.

Eva: „Asi určitě, když člověk vidí, že 5 kamarádek už má miminka, tak samozřejmě to táhne, že miminko chce mít taky. Pak se zas tak nějak podívám sama na sebe a řeknu si, ty žiješ jiný život, čeká tě to později, máš jinou práci, jiné ambice. Takže určitě nějakým způsobem ovlivňuje, ale jak říkám, zase si jedu podle toho, co cítím já a že bych dělala životní rozhodnutí jenom podle toho, že vidím kdo co má vedle, tak to určitě ne.“

Některé ženy dokonce hovoří o negativním vzoru způsobu života jejich vrstevníků, který jim ukazuje, jak žít nechtějí.

Kristýna: „Na mě to funguje obráceně. Já když mám kamarádku, která je v mém věku a má miminko a občas k ní jdu na návštěvu a hlídám, tak je to nejlepší antikoncepce.“

Simona: „Ovlivňuje mě to v tom, že to tak nechci, protože já pocházím z malého města, studovala jsem mimo Prahu a jsem s těma lidma pořád ve spojení a je to hrozně dobře, protože ten život v Praze, ten život jakej žiju já, je trochu jinej. Oni všichni mají děti. Hlavně jsou to všechno holky nebo ženský a žijou trochu jinak než my. Nebo hodně jinak než my. Mají jiné finanční zabezpečení, atd. Vůbec nechci říct, že sklouzávám k nějakému snobismu, ale myslím si, že občas беру spoustu věcí jako samozřejmost a ona, pro milióny jiných lidí, ta věc samozřejmost není. Jsem ráda, že se pořád vidáme, píšeme si. A život tady v Praze, tady mám taky spoustu známých, ne úplně kamarádů, známých, a to mi zase pomáhá v tom, že hodně lidí prostě zkazily peníze. Je to tak a mě se to nelíbí. A kór se mi to nelíbí u těch holek, který si ty peníze nevyděly samy a maj je od těch svých přátelů a manželů a mě se to strašně zajídá. Já hrozně lpím na tom a celoživotně jsem na tom lpěla, že jsem samostatná a že je to všechno jakoby dílo mé ruky, protože mám i zkušenosti od kolegyně které se rozváděly a nic nemaj, atd. A nechtěla bych se tam nikdy ocitnout.“

Názory na možnost plnohodnotného sladění profesního a rodinného života

Na závěr tohoto tematického celku bych chtěla vyzdvihnout, že poměrně velká část manažerek věří, že je možné plnohodnotně sladit rodinný a profesní život. Kritériem je samozřejmě vstřícnost partnera a dalšího okolí.

Pavla: „Já si myslím, že to určitě jde, pokud člověk chce, protože musíte udělat hodně kompromisů. Musíte třeba ubrat páry trochu v té práci. A musíte si říct, nebudu tady prostě sedět do noci, opravdu počkám, udělám to zítra a nebo si vezmu tu práci raději domů, aby měl manžel pocit, že mě tam má v té vedlejší místnosti a tam si tu práci udělám.“

Renata: „Jako někde to funguje, někde zase nefunguje naopak ani to, když matka je doma a otec je ten živitel, tak mají ten klasický model a přesto ta rodina nefunguje dobře. Takže někde tohle taky může fungovat, ale není to otázka jenom té ženy, je to otázka i toho okolí, i toho partnera, plus třeba dalších lidí nebo i služeb, které se poskytují. Třeba u nás se má otevírat školka. Což určitě mnoha ženám umožní tady pracovat třeba na částečný úvazek.“

5.2.5 Životní styl manažerek

Z hlediska způsobu trávení dovolených preferuje nejvíce žen dva typy dovolených - zimní na horách a letní u moře. Část žen nejraději odjíždí na rekreaci do teplých krajů během zimního období. Mezi manažerkami se však najdou i ty, které dávají přednost finančně nenáročnému trávení volna v přírodě či sportovním aktivitám.

Simona: „No já na horách, pod stanem, tzn. kde si musím vařit. To prostě miluju. A hlavně, kde není moc lidí a ty lidi na mě moc nemluví. To je úplně ideální.“

Výběr dovolených je pak až pár výjimek výsledkem kompromisu obou partnerů.

Mezi nejčastější zájmy manažerek patří sporty jako je lyžování a tenis, kultura (zejména divadlo) a četba. Jednohlasně se shodují, že z důvodu jejich vytíženosti jim na jejich koníčky zbývá velmi málo času.

Renata: „No, nemám čas. Já například hraju golf. Tady na přímce mezi mým bydlíštěm, tady kousek od naší kanceláře je golfové hřiště, když jsem sem nastupovala, tak jsem si říkala, že to je výborný, že to si jako půjdu zahrát; a nebyla jsem ještě ani jednou, jako v pracovním týdnu. Byla jsem jen o víkendech. To jen pro ilustraci. Mám hrozně málo času.“

Pavla: „Moje zájmy, já mám hrozně ráda divadlo a prostě vůbec, co se výstav týče, apod. Moc času mi na to nezbyvá. Většinou zrovna když něco je, co já bych chtěla, tak prostě z pracovních nebo jiných důvodů nezvládám.“

Šárka: „Kolik na to zbývá času? To je právě to, kolikrát si naplánuju, že půjdu cvičit. Mám sebou věci a stane se něco v práci a nedokážu to, nebo nemůžu to zaklapnout a jít. Takže kolikrát je to na úkor toho a moc mě to mrzí, že se to nedá zaklapnout a prostě odejít. Lidi na mý pozici to prostě nemohou zaklapnout, podřízení ano, ti nemají tu zodpovědnost.“

Trochu jiná situace je už žen, které mají děti a musí tak své zájmy přizpůsobit i jim, což názorně ilustruje citace Lucie.

Lucie: „Moje zájmy jsou děti a pes. Takže po té pracovní době, když je potřeba, tak se tomu musí ten čas věnovat. Syn dělá fotbal, takže veškerý čas trávím s ním.“

Množství času, který mají ženy samy pro sebe, záleží často na jejich rodinné situaci a množství zodpovědností, které se s tím pojí. Tři čtvrtiny dotázaných že jen těžko hledají čas sami na sebe, za čímž nejčastěji stojí spojení pracovních povinností s rodinnými. Zbylá čtvrtina žen má naproti tomu volného času dostatek. Zajišťují si ho buď na základě kvalitní organizace času spojené se stanovením priorit, nebo je naopak negativním důsledkem limitované přítomnosti partnera. To je i případ Šárky a Veroniky.

Šárka: „Jéžiš, toho mám, protože bydlím sama. Jsou chvíle, kdy bych třeba chtěla jít dřív, nemám žádný trénink, nemám žádný sport, ale nejdu, protože se mi nechce domů. Někdy jdu a mám tolik času pro sebe, že se potom doma plácám nebo si čtu nebo se učím angličtinu. Času mám pro sebe až moc, myslím si, že až nezdravě. Už ten čas pro sebe převládá tomu být ve společnosti s někým.“

Veronika: „Tak v poslední době možná víc než bych chtěla, ale když řeknu, že v poslední době jsou to dva večery v týdnu, tak to bude takový ten průměr, ale je to dané tím, že manžel cestuje za prací.“

Obvyklým způsobem trávení volného času je opět četba, dále pak setkávání s přáteli, nákupy, návštěva kadeřnických a kosmetických salónů, apod.

5.3 Shrnutí

Kvalitativní studie situace manažerek na současném českém trhu práce prozradila, že jejich hodnoty, postoje a životní strategie se liší na základě kritérií jako je věk, počet dětí, partnerská situace a podmínky prostředí. Ženy tak netvoří homogenní skupinu a liší se svým přístupem k práci i rodině.

V analýze dat se nepotvrdila hypotéza, že ženy v řídicích pozicích musí mít kvalitní vzdělání. Ukázalo se, že ženy se ke svým současným řídicím pozicím

vypracovávaly postupně, přičemž vzdělání ve většině případů z hlediska jejich pracovní dráhy nesehrálo významnou roli. Přesto je kvalifikace žen vyšší či na stejné úrovni jako jejich podřízených. Věkem a množstvím zkušeností, až na několik výjimek, své pracovníky převyšují.

Částečně se ověřila hypotéza, že ženy, které se chtějí prosadit na manažerských pozicích musí akceptovat celou řadu postojů a způsobů chování, které jsou částečně stereotypně přisuzovány mužům. Manažerky, které tuto hypotézu potvrdily, také poukázaly na to, že často narážejí na následné odmítání těchto postojů a způsobů chování svým okolím.

Z hlediska vztahů nadřízený – podřízený zaujímají manažerky spíše strategii empatického, otevřeného a často i přátelského přístupu. S tím je spojená i častá podpora neformálních aktivit zaměstnanců mimo prostory firem a samotná účast většiny manažerek na těchto setkáních.

Při nabírání zaměstnanců se manažerky staví odmítavě k používání diskriminačních otázek, což je z částí dáno i jejich vlastními negativními zkušenostmi v této oblasti. Při tvorbě pracovního týmu hledí nejen na zkušenosti zaměstnanců, ale i na soulad vzájemných vztahů na pracovišti. To vše má sloužit k co nejvyšší efektivitě práce, neboť manažerky chtějí na svých pozicích dosáhnout co možná nejlepších výsledků v souladu se strategií loajality s firemními zájmy.

Genderové stereotypy na pracovišti hrají v životě manažerek významnou roli. Do jejich pracovního života výrazně zasahují předsudky týkající se přisuzování typických povahových vlastností ženám a mužům. Ženy musí mnohdy bojovat s podceňováním svých pracovních schopností. Zaujímají proto strategii dvojího nasazení, aby vůbec na pracovním trhu uspěly vůči svým mužským kolegům, pro které je stále oblast managementu doménou.

Většina žen má své negativní zkušenosti s diskriminací na základě pohlaví, jak již při přijímacím procesu, tak v průběhu zaměstnání. Zkušenost se závažnějšími formami sexuálního obtěžování má pouze jedna žena, většina ostatních respondentek se ovšem setkala s některými z jeho mírnějších podob. Paradoxně však vůči těmto podobám sexuálního obtěžování zastávají zlehčující postoj a necítí se jimi ohroženy. Vztah žena – muž je dokonce mnohdy respondentkami záměrně nastavován. Ženy jsou si totiž jako znevýhodněná skupina vědomy sexuálního podtextu tohoto vztahu a mají

někdy sklony ho využívat ve svůj prospěch. Kompenzují tak svoje nerovnocenné postavení na pracovním trhu.

Gender na pracovišti se promítá i do oblasti řízení a některé manažerky zmiňují svoje zkušenosti s odmítáním jejich vedoucího postavení muži – podřízenými, čímž se potvrzuje další ze stanovených hypotéz. Přesto se manažerky ve většině případů domnívají, že jejich pozice je stejně vhodná pro ženy jako pro muže. Na druhou stranu se víceméně shodují, že muži mají v řízení snadnější postavení.

Dalším faktorem, který velmi silně ovlivňuje postavení žen na pracovním trhu je jejich mateřství a od toho se odvíjející možnosti harmonizace profesního a rodinného života. Z aspektu mateřství se jedná o problém přerušení kariéry ženy a zaostání tak za mužskými kolegy. Překvapujícím závěrem je, že většina žen se této reality neobává a volí buď strategii brzkého mateřství nebo s dětmi počítá, ale prozatímne je odkládá. Převážná část dotázaných žen se nepovažuje za kariéristky a zaujímá postoj rodinných priorit na úkor profesních. Zároveň se velká část žen domnívá, že je možné rovnoprávně sladit pracovní a rodinný život. Z aspektu rodičovské dovolené je jen málo mužů – partnerů žen, kteří by byli ochotni nastoupit na rodičovskou dovolenou a ženy si v některých případech tuto možnost ani sami nepřejí. Pokud by k této variantě partneři svolili, tak jediné v případě její finanční výhodnosti.

S koordinací pracovního a rodinného života úzce souvisí rozdělení rolí v péči o domácnost. I zde se postoje žen rozcházejí a existuje několik variant, jak v tomto ohledu rodiny fungují. Analýza dat potvrdila hypotézu, že nejčastěji ženy zaujímají strategii minimálního sdílení povinností v domácnosti s partnerem, což způsobuje jejich dvojí zatížení. Druhou nejběžnější strategií je rozdělení úkolů v domácnosti. Do této oblasti silně zasahuje i ekonomická situace obou partnerů. Z hlediska financování domácnosti dochází k volbě mezi strategií společného účtu či dvou oddělených. V druhém případě se pak partneři rozhodují, zda se budou na chodu domácnosti podílet stejným poměrem nebo zda každý převezme odpovědnost za konkrétní platby.

Ze studie dále vyplynulo, že ve většině případů partneři dobře přijímají časovou vytiženost žen a dokonce oceňují pracovní úspěchy svých partnerek. Životy žen významně ovlivňují nejen jejich partneři, ale i jejich vrstevníci, a to i negativním vzorem. Menší vliv přisuzují manažerky i své rodině a dalšímu blízkému okolí.

Z aspektu životního stylu se nepotvrdila hypotéza, že se manažerky přizpůsobují mužům. Také se ukázalo, že až na výjimky, se ženy jen málo přidržují současných trendů v podnikatelské a obchodní sféře. Mezi jejich nejčastější koníčky patří různé rekreační sporty a kultura. Volný čas nejraději tráví četbou či s přáteli. Větší část žen se potýká s nedostatkem volného času. Přesto jsou mezi respondentkami i ženy, které z důvodu omezené přítomnosti partnera, mají volného času mnoho a vnímají to jako negativum. Dovolené pak ženy nejraději tráví v zimě na horách a v létě u moře, s tím, že se i oblíbeným trendem stává zimní dovolená v teplých krajích.

6 ZÁVĚR

Hlavním cílem této diplomové práce bylo systematicky nastínit problematiku postavení ženy na současném trhu práce, vytyčit a popsat její základní problémy a podložit některé teorie kvalitativním výzkumem. Její obsah má napomoci lidem, kteří se chtějí seznámit s pracovním trhem z pohledu žen, zejména pak s otázkou rovných příležitostí. Práce vychází ze studia teoretické literatury, případových studií, internetových zdrojů i z vlastní analýzy dat získaných za účelem této diplomové práce a z osobních zkušeností v dané oblasti.

Analýza situace žen v pracovní sféře ukazuje, že se podmínky ženské práce z historického hlediska zlepšily. Přesto nejsou stále ideální a je potřeba v tomto ohledu ještě mnohé změnit. Hlavním problémem je přetrvávající odlišné nazírání na ženy a muže, které je způsobeno pevným zakořeněním genderových stereotypů ve společnosti. Tomuto předčasnému přisuzování vlastností, schopností a rolí ženskému a mužskému pohlaví jsme učeni již odmalička. Velký vliv na něj má proces výchovy a vzdělávání, který zároveň do určité míry předurčuje naši profesní dráhu. Je na každém z nás napomoci proti těmto stereotypům bojovat a vytvářet tak prostředí rovných příležitostí i pro děti.

Podobně bychom měli postupovat i v profesním životě, neboť právě zde působí nejvíce faktorů v neprospěch žen. Víme, že žena hraje významnou úlohu v ekonomice státu. Česká republika je dokonce zemí, kde existuje tradičně vysoká zaměstnanost žen. Ve stejné době jsou však ženy nepoměrně hůře odměňovány, vyznačují se vyšší nezaměstnaností a ztíženými podmínkami při kariérním postupu. Z tohoto důvodu je třeba se razantně postavit proti projevům jakékoliv formy diskriminace na základě pohlaví a podpořit politiku rovných příležitostí pro muže a ženy i v zaměstnání. Neboť navzdory tomu, že tato problematika je součástí české legislativy, v praxi se neustále setkáváme s porušováním její koncepce. Hlavním úkolem je proto apelovat na českou veřejnost, aby nebyla k této tématice lhostejná, uvědomila si nesprávnost genderově stereotypního smýšlení a podpořila pozitivní akce prosazující rovné příležitosti.

Výzkumná část mě přesvědčila o tom, že ženy v řídicích pozicích se častěji než jiné ženy setkávají s genderovými stereotypy a nerovným přístupem na základě pohlaví v zaměstnání. Důvodem je přetrvávající názor, že sféra managementu je stále oblastí působnosti převážně mužů. Ženy tak jen těžko pronikají do vrcholových pozic

a působí spíše v nižším a středním managementu. Faktorem, který tuto situaci ovlivňuje, je i mateřství žen a následná zatíženost péčí o rodinu a domácnost. Většina manažerek však věří, že v rámci prosazování rovných příležitostí u nás brzy začnou fungovat mechanismy usnadňující harmonické provázání rodinného a pracovního života.

Mezi nejdůležitější kroky společnosti ve prospěch rovnoprávnosti žen a mužů ovšem patří změna přístupu veřejnosti k této problematice. Nedá se ovšem předpokládat, že lidé ze dne na den změní své sociální a kulturní návyky a přístup k tomu, co doposud považovali za přirozené. O to intenzivněji musí být společnosti předkládán spravedlivý model rovných příležitostí, který ukazuje ženu jako rovnoprávnou muži jak v pracovním, tak rodinném životě. Nezbyvá než vyzvat média, vládu a neziskové organizace, aby ještě aktivněji přistupovaly k problematice rovných příležitostí mužů a žen. O svá práva však musí usilovat zejména samotné ženy a ukázat, že jsou stejně schopné jako jejich mužští kolegové.

7 SEZNAM PRAMENŮ

7.1 Publikace

Bible : Písmo svaté Starého a Nového zákona. Podle ekumenického vydání z r. 1985. Praha : Ústřední církevní nakladatelství, 1988. 286 s.

Curran, Daniel J.; Renzetti, Claire M. Ženy, muži a společnost. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

Čermáková, Marie & kol. Muži a ženy s vysokoškolským diplomem. Sociologický výzkum života i práce mužů a žen s vysokoškolským vzděláním v české společnosti. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1998.

Čermáková, Marie; Maříková, Hana. Muži a ženy na trhu práce. Praha: Sociální politika, 1995, r. 21, č. 7-8, s. 14-16. ISSN 0049-0961.

Disman, Miroslav. Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele. Praha : Karolinum, 1998. 374 s. ISBN 80-7184-141-2.

Duby, George; Perrot, Michelle. A History of Women in the West. Toward a Cultural Identity in the Twentieth Century. 1st ed. Cambridge : The Belknap Press of Harvard University Press, 1994. ISBN 0-674-40374-6.

Friedan, Betty. Feminine Mystique. Rozš. vyd. Praha : Pragma, 2002. 596 s. ISBN 80-7205-893-2.

Geist, Bohumil. Sociologický slovník. Praha : Victoria Publishing, cop. 1992. 647 s. ISBN 80-85605-28-7.

Giddens, Anthony. Sociologie. Vyd. 1. Praha: Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4.

Hašková, Hana & kol. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny? 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003. 111 s. ISBN 80-7330-048-6.

Heitlinger, Alena; Trnková, Zuzana. Životy mladých pražských žen. Vyd. 1. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998. 207 s. Knižnice Sociologických aktualit. 6. svazek. ISBN 80-85850-56-7.

Horská, Stanislava. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. 1. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000. 39 s. ISBN 80-85529-83-1.

Hrabáková, Lud'ka. Vybrané kapitoly z kulturní antropologie : studijní texty pro distanční studium. Vyd. 1. Liberec : Technická univerzita, 2002. 69 s. ISBN 80-7083-617-2.

Huňková, Markéta; Rytířová, Kristýna a Navrátilová, Jolana. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. 1. vyd. Brno : Nesehnutí, 2003. 21 s. ISBN 80-903228-1-6.

Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce. Praha : Český svaz žen, 2001. 47 s. Na pomoc ženám. seš. č. 1.

Jarkovská, Lucie. Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání. Brno : Nesehnutí, 2003. 25 s. ISBN 80-903228-2-4.

Klabouch, Jiří. Manželství a rodina v minulosti. 1. vyd. Praha : Orbis, 1962. 281 s.

Křížková, Alena. Životní strategie manažerek: případová studie. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002. 67 s. Sociologické texty. ISBN 80-7330-031-1.

Křížková, Alena; Václavíková-Helšusová, Lenka. Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích : analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002. 48 s. Sociologické texty. ISBN 80-7330-035-4.

Kuchařová, Věra; Zamykalová, Lenka. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. 1. vyd. Praha : VÚPSV, 2000. 105 s.

Lazarová, Bohumíra; Pol, Milan. Multikulturalita a rovné příležitosti v české škole. 1. vyd. Praha : Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2002. 20 s.

Lipovetsky, Gilles. Třetí žena : neměnnost a proměny ženství. V českém jazyce vyd. 1. Praha : Prostor, 2000. 287 s. Střed. sv. 36. ISBN 80-7260-030-3.

Murphy, Robert Francis. Úvod do kulturní a sociální antropologie. Vyd. 1. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998. 267 s. Studijní texty. sv. 15. ISBN 80-85850-53-2.

Neumann, Stanislav Kostka. Dějiny ženy : populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. 1. vyd. v tomto nakl. Praha : Otakar II., 1999. 1077 s., [72] s. obr. příl. ISBN 80-86355-03-9.

Nový, Ivan. Sociologie pro ekonomy. Vyd. 1. Praha : Grada, 1997. 164 s. ISBN 80-7169-433-9.

Surynek, Alois; Komárková, Růžena a Kašparová, Eva. Základy sociologického výzkumu. Vyd. 1. Praha : Management Press, 2001. 160 s. ISBN 80-7261-038-4.

Velký sociologický slovník. Sv. 1, A - O. 1. vyd. Praha : Karolinum, 1996. 747 s. ISBN: 80-7184-164-1.

Velký sociologický slovník. Sv. 2, P - Ž. 1. vyd. Praha : Karolinum, 1996. 749 - 1627 s. ISBN: 80-7184-310-5.

Ženy & muži v datech. Praha : MPSV, 2003. 56 s.

7.2 Elektronické zdroje

Asociace podnikatelek a manažerek [online]. [cit. 10-01-2005]. Dostupné na
<<http://www.apmcr.cz/>>.

Beránková, Kateřina. Novela zákoníku práce přesně definuje pojem sexuální obtěžování [online]. Práce a sociální politika - elektronické noviny MPSV. 2004 [cit. 01-02-2005]. Dostupné na
<<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=43>>.

Business center.cz [online]. [cit.02-02-2005]. Dostupné na
<<http://business.center.cz/business/pojmy/>>.

Český statistický úřad [online]. © 2005 [cit. 05-12-2004]. [cit. 10-02-2005]. [cit. 03-04-2005]. Dostupné na
<<http://www.czso.cz/>>.

Český Svaz Žen [online]. [cit. 10-01-2005]. Dostupné na
<<http://www.csz.cz>>.

Feminismus.cz [online]. [cit. 10-01-2005]. Dostupné na
<<http://www.feminismus.cz/organizace.shtml>>.

Feminismus.cz [online]. [cit. 10-01-2005]. Dostupné na
<<http://www.feminismus.cz/prohlaseni.shtml>>

Feminismus.cz – Slovníček pojmů [online]. [cit. 28-12-2004]. [cit. 29-12-2004]. [cit. 02-01-2005]. Dostupné na
<<http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.

Feminismus.cz [online]. [cit. 04-01-2005]. Dostupné na
<<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=217001>>.

Gender Management [online]. [cit. 10-01-2005]. Dostupné na
<<http://management.gendernora.cz/>>.

Iniciativa Evropské unie [online]. [cit. 02-01-2005]. Dostupné na
<<http://www.stop-discrimination.info/>>.

Iniciativa Společenství Equal [online]. [cit. 10-01-2005]. Dostupné na
<<http://www.equalcr.cz>>.

Jobs.cz [online]. [cit. 20-3-2005]. Dostupné na
<<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/S/487CCE4F3ADB8B6DC1256FC70051115E?OpenDocument>>.
<<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/NDInzeratV/D75C18FE403F886EC1256FB7002F7960?OpenDocument>>.
<<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/NDInzeratV/B83DC672661BD998C1256FC8005865B6?OpenDocument>>.
<<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/NDInzeratV/B6DF0A50D84866FDC1256FAF002DDB58?OpenDocument>>.
<<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/NDInzeratV/1980233256275D50C1256FC700475D7C?OpenDocument>>.
<<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/NDInzeratV/91EA99264B82E38441256F8C0049F3C6?OpenDocument>>.
<<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/NDInzeratNEP/1C5A1DE1623738A4C1256FB90045754E?OpenDocument>>.
<<http://www.jobs.cz/www/firmy.nsf/NDInzeratV/2C1894EE51269EE7C1256FC5003460D6?OpenDocument>>.

Kolářová, Marta. Uplatňování a zpochybňování kvót pro zastoupení mužů a žen [online]. Časopis pro gender a vědu. 1-2/2003 [cit. 02-01-2005]. Dostupné na

<www.cec-wys.org/kontext/ff830911/05_kvoty_MK.pdf>.

Marksová-Tominová, Michaela. Problematika rovného postavení žen a mužů v ČR v kontextu vstupu do Evropské unie [online]. Zastoupení Evropské komise v České republice. © 2005 [cit. 05-04-2005]. Dostupné na

<<http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=1307>>.

Maříková, Hana. Rodičovská dovolená a muži. Gender - rovné příležitosti – výzkum [online]. Gender On-Line.cz. 1-2/2003 [cit. 20-01-2005]. Dostupné na

<<http://www.genderonline.cz/index.php?page=clanek&subrubrika=21&clanek=199>>.

Prčíková, Lenka. Sexuální obtěžování na pracovišti [online]. FinančníNoviny.cz. 2003 [cit. 05-02-2005]. Dostupné na

<http://www.financninoviny.cz/index_view.php?id=20924>.

Rovné příležitosti 2004 [online]. [cit. 10-01-2005]. Dostupné na

<<http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/soutez/2004/>>.

Síbrt, Marek. Genderové stereotypy aneb o ženách v českých televizích [online]. Feminismus.cz. 2004 [cit. 25-11-2004]. Dostupné na

<<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=204655>>.

Sokačová, Linda. Významné ženy a hnutí v historii feminismu - kapitola z nové knihy od Nesehnutí Abc feminismu [online]. Feminismus.cz. 4.6.2004 [cit. 05-04-2005]. Dostupné na

<<http://feminismus.cz/fulltext.shtml?x=183558>>.

Stárová, Věra. Více než čtyřicet procent naší populace souhlasilo s názorem, že sexuální obtěžování je v současnosti závažný společenský problém [online]. AliaWeb. 2000 [cit. 05-02-2005]. Dostupné na

<http://www.zpravodaj.cz/dpg_m8638.htm>.

Vörösová, Markéta. Christine L. Williams: "Still a Man's World: Men Who Do 'Women's Work'" (University of California Press, Berkeley 1995). Gender On-Line [online]. 4/2000 [cit. 10-01-2005]. Dostupné na

<<http://www.genderonline.cz/index.php?page=clanek&subrubrika=14&clanek=28>>.

8 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Seznam grafů

Příloha č. 2: Seznam tabulek

Příloha č. 3: Projekty prosazující rovné příležitosti v ČR

Příloha č. 4: Tabulka 4: Věk a vzdělání nezaměstnaných žen a mužů v ČR

Příloha č. 5: Struktura rozhovorů s ženami na manažerských pozicích

- Graf č. 1:** **Srovnání dvou odlišných generací podle věku a ukončeného vzdělání,** zdroj: ČSÚ – výsledky Sčítání lidu domů a bytů; k 1.3.2001 citováno dle Ženy & muži v datech. Praha: MPSV, 2003.
- Graf č. 2:** **Studenti podle oborů studia za rok 2002,** zdroj: ÚIV – matrika studentů VŠ citováno dle Ženy & muži v datech. Praha: MPSV, 2003.
- Graf č. 3:** **Učitelé a ředitelé na základních školách,** zdroj: ÚIV – výkazy Škol (MŠMT) řady V citováno dle Ženy & muži v datech. Praha: MPSV, 2003.
- Graf č. 4:** **Šance žen a mužů na úspěch,** zdroj: Čermáková, M.; Maříková, H. Muži a ženy na trhu práce. Praha: SÚ AV ČR, 1995.
- Graf č. 5:** **Šance žen a mužů na úspěch u vysokoškolské populace,** zdroj: Čermáková, M & spol. Muži a ženy s vysokoškolským diplomem. Praha: SÚ AV ČR, 1998.
- Graf č. 6:** **Hodnocení postavení žen ve společnosti vysokoškolskou populací,** zdroj: Čermáková, M & spol. Muži a ženy s vysokoškolským diplomem. Praha: SÚ AV ČR, 1998.
- Graf 7:** **Zaměstnaní podle sfér ekonomiky v ČR za rok 2002,** zdroj: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ (průměr za rok 2002) citováno dle Ženy & muži v datech. Praha: MPSV, 2003.
- Graf 8:** **Zaměstnanci podle hlavních tříd zaměstnání,** zdroj: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ (průměr za rok 2002) citováno dle Ženy & muži v datech. Praha: MPSV, 2003.

- Graf 9:** **Průměrný výdělek podle úrovně vzdělání za rok 2002**, zdroj: Informační systém o průměrném výdělku MPSV citováno dle Ženy & muži v datech. Praha: MPSV, 2003.
- Graf 10:** **Průměrný výdělek podle věkových skupin za rok 2002**, zdroj: Informační systém o průměrném výdělku MPSV citováno dle Ženy & muži v datech. Praha: MPSV, 2003.
- Graf 11:** **Spokojenost žen s podřízenými a bez podřízených zaměstnanců s vybranými prvky v zaměstnání**, zdroj: Čermáková, M.; Maříková, H. Muži a ženy na trhu práce. Praha: SÚ AV ČR, 1995.
- Graf 12:** **Míra souhlasu s výrokem „Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a rodinu“ podle zemí v roce 1994**, zdroj: Rodina a měnící se genderové role – mezinárodní výzkum 1993 – 1995 citováno dle Hašková, Hana & kol. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny? Praha : SÚ AV ČR, 2003.
- Graf 13:** **Stal(a) jste se už někdy Vy osobně obětí sexuálního obtěžování?**, zdroj: GfK Praha, s.r.o, 2000, <<http://www.gfk.cz/>>.

Tabulka č.1: Míra zaměstnanosti v České republice, zdroj: Český statistický úřad, 2004, <<http://www.czso.cz/>>.

Tabulka č.2: Základní ukazatele ekonomické aktivity, zdroj: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ (průměry za rok 2002) citováno dle Ženy & muži v datech. Praha: MPSV, 2003.

Tabulka 3: Míra nezaměstnanosti v České republice, zdroj: Český statistický úřad, 2004, <<http://www.czso.cz/>>.

Tabulka 4: Věk a vzdělání nezaměstnaných žen a mužů v ČR, zdroj: Český statistický úřad, 2004, <<http://www.czso.cz/>>.

Tabulka 5: Základní údaje o vzorku zkoumaných žen

Již od roku 1967 působí v České republice nezávislé občanské sdružení **Český svaz žen**, které se zaměřuje mimo jiné na odstraňování všech forem diskriminace žen, vytváření rovných příležitostí pro obě pohlaví a podněcování vlastního úsilí žen o vzdělávání a seberealizaci. V rámci **EQUAL** - iniciativy boje proti všem formám diskriminace a nerovností na trhu práce financované Evropskou unií, participuje **Český svaz žen** od roku 2002 na projektu **Podmínky pro slad'ování profesního a rodinného života – partnerství v rodině**.²³¹

Mezi další zajímavé organizace patří **Asociace podnikatelek a manažerek České republiky** (APM ČR) založená roku 1990 s cílem sdružovat živnostnice, podnikatelky a manažerky či ženy, které teprve podnikat chtějí. Mezi jejich aktivity patří pořádání nejen různých neformálních setkání, ale i mezinárodních kongresů, z nichž poslední nazvaný **Podmínky pro podnikání a zaměstnávání občanů v členských státech EU v praxi** se konal na podzim roku 2004. Jeho cílem bylo umožnit podnikatelkám a manažerkám z České republiky a mnoha dalších zemí světa setkání, výměnu zkušeností, rozvoj nových obchodních příležitostí a zároveň podpořit spolupráci mezi ženami s různým předmětem podnikání.²³²

Z novějších projektů dále zmiňme například nultý ročník soutěže **Rovné příležitosti 2004 - Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v České republice**. Ocenění **Rovné příležitosti 2004** je určeno společností, pro které se stala tématická rovných příležitostí nedílnou součástí firemní kultury. Soutěž je organizována obecně prospěšnou společností *Gender Studies* ve spolupráci s *Ministerstvem průmyslu a obchodu*. **Gender Studies** je jednou z nejplodnějších organizací. Její centrum vzniklo v Praze v roce 1991. Věnuje se shromažďování a šíření informací o problematice ženských práv a genderu v České republice i ve světě. Usiluje o změny na pracovním trhu, při slad'ování rodinného a pracovního života, při účasti žen v rozhodovacích procesech, apod. Součástí jejich činnosti je provozování tematické knihovny a feministického internetového knihkupectví. Unikátní částí knihovny je sbírka cenných

²³¹ Iniciativa Společenství Equal [online]. [cit. 10-01-2005]. Dostupné na <<http://www.equalcr.cz>> a Český Svaz Žen [online]. [cit. 10-01-2005]. Dostupné na <<http://www.csz.cz>> a Feminismus.cz [online]. [cit. 10-01-2005]. Dostupné na <<http://www.feminismus.cz/organizace.shtml>>.

²³² Asociace podnikatelek a manažerek [online]. [cit. 10-01-2005]. Dostupné na <<http://www.apmcr.cz/>>.

literárních materiálů a dokumentů z počátků ženského hnutí v Čechách a archiv projektu *Paměť žen*.²³³

²³³ Feminismus.cz [online]. [cit. 10-01-2005]. Dostupné na <<http://www.feminismus.cz/prohlaseni.shtml>> a Rovné příležitosti 2004 [online]. [cit. 10-01-2005]. Dostupné na <<http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/soutez/2004/>>.

Tabulka 4: Věk a vzdělání nezaměstnaných žen a mužů v ČR

NEZAMĚSTNANÍ v tis.		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001	2002	2003
Muži		97,0	102,4	98,1	95,4	112,7	146,2	211,2	211,6	194,6	193,2	169,3	174,6
Věková skupina	15 - 19	17,7	21,7	17,6	13,8	14,5	21,5	24,6	17,0	14,7	14,8	11,6	11,9
	20 - 24	17,5	19,1	19,2	18,5	22,0	29,8	46,7	51,2	44,8	44,6	38,7	38,9
	25 - 29	10,3	10,8	11,6	11,4	12,9	18,1	25,9	26,8	28,3	27,9	24,3	27,8
	30 - 34	10,0	10,2	8,8	7,7	11,1	14,1	21,4	20,6	17,7	17,5	15,0	14,7
	35 - 39	9,3	10,0	10,2	8,9	11,2	12,0	16,6	18,9	19,3	19,1	15,1	15,4
	40 - 44	9,1	8,2	9,6	9,3	12,3	14,4	20,5	19,0	17,0	16,9	14,9	13,8
	45 - 49	9,2	8,2	7,7	9,0	10,8	13,5	21,5	21,8	19,3	19,2	18,2	16,6
	50 - 54	4,1	4,8	5,3	6,0	8,3	11,4	19,4	21,4	18,9	18,9	18,3	19,6
	55 - 59	3,0	4,7	3,2	4,6	5,0	7,1	10,5	12,0	11,0	11,0	10,2	12,3
	60 - 64	4,3	3,2	2,9	4,1	3,2	2,3	2,4	2,1	2,1	2,1	1,8	2,3
	65 a více	2,5	1,6	2,1	2,0	1,6	2,1	1,7	0,8	1,3	1,3	1,3	1,4
Základní vzdělání a bez vzdělání		25,3	29,5	33,9	31,9	35,1	41,2	49,9	57,4	53,0	52,6	42,5	41,0
Střední bez maturity		47,2	48,4	45,9	46,3	53,8	70,3	111,8	107,0	100,2	99,6	88,1	91,9
Střední s maturitou		18,2	18,8	15,4	14,2	19,7	28,5	41,0	39,3	33,5	33,2	31,6	34,4
Vysokoškolské		6,3	5,7	2,9	3,1	4,0	6,2	8,4	7,9	7,9	7,8	7,1	7,3
Ženy		123,1	118,7	110,0	106,1	135,6	189,5	242,9	242,9	226,4	225,1	204,9	224,5
Věková skupina	15 - 19	20,5	19,5	15,6	14,4	15,5	21,2	22,1	17,6	14,4	14,5	12,2	12,2
	20 - 24	15,8	16,2	15,0	14,0	19,0	29,8	40,0	36,4	34,2	34,0	31,2	32,2
	25 - 29	19,5	20,6	18,3	16,2	20,1	26,9	36,2	36,8	35,9	35,4	32,1	30,7
	30 - 34	15,0	16,6	14,3	15,0	20,1	26,4	34,3	35,1	31,4	31,1	26,8	33,4
	35 - 39	14,2	13,8	11,7	11,2	13,2	19,5	26,8	26,2	28,8	28,6	26,6	30,0
	40 - 44	14,3	12,1	12,7	11,5	15,4	21,7	26,0	26,7	23,1	23,1	19,4	22,8
	45 - 49	10,4	10,2	10,6	10,5	15,0	20,5	27,5	30,8	23,0	23,0	22,6	23,7
	50 - 54	6,2	4,8	6,3	7,0	10,5	15,9	21,5	24,9	25,7	25,6	24,6	28,5
	55 - 59	3,0	2,1	3,0	3,2	3,5	3,1	4,6	5,5	6,0	5,9	6,0	9,4
	60 - 64	2,5	1,8	1,3	1,9	2,4	2,5	2,2	1,9	2,5	2,5	2,4	0,9
	65 a více	1,7	0,9	1,1	1,2	0,9	2,0	1,8	1,0	1,2	1,2	0,9	.
Základní vzdělání a bez vzdělání		38,8	35,0	37,6	36,4	40,7	46,9	59,4	62,3	61,8	61,5	49,2	52,3
Střední bez maturity		47,8	46,9	43,0	39,9	51,0	76,1	97,5	95,3	85,7	85,1	87,8	99,5
Střední s maturitou		32,3	33,7	25,6	27,0	39,4	60,5	77,5	76,9	72,1	71,6	61,2	65,6
Vysokoškolské		4,2	3,1	3,8	2,7	4,4	6,0	8,6	8,5	6,8	6,8	6,7	7,1

Zdroj: Český statistický úřad, 2004, <<http://www.czso.cz/>>

Tento rozhovor se zabývá současnou situací žen na pozicích středního a vyššího managementu pracujících v České republice. Jeho cílem je zjistit, jaké jsou jejich hodnotové žebříčky, postoje a životní strategie. Vaše odpovědi na následující otázky jsou považovány za přísně důvěrné. S výsledky výzkumu budete, v případě Vašeho zájmu, seznámeny. Děkuji Vám za spolupráci.

Tematická oblast č. 1 : Základní údaje

Ráda bych se v úvodu dozvěděla některé základní informace vztahující se k Vaší práci.

1. Na jaké pozici pracujete?
2. Jak dlouho na této pozici pracujete?
3. V jakém městě pracujete?
4. Odkud pocházíte? Jak velké je toto město/ tato vesnice?

Tematická oblast č. 2 : Vzdělání

V této části bych se chtěla zaměřit na důvody Vašeho rozhodnutí pro směr svého studia a jak tento výběr následně ovlivnil vaši profesní dráhu.

1. Jakou střední, popřípadě vysokou školu jste vystudovala?
2. Proč jste se rozhodla právě pro tuto školu?
3. Pokud jste studovala vysokou školu, vybírala jste si ji podle oboru, kterému jste se chtěla v budoucnu profesně věnovat? Pokud ano, na kolik jste se svým původním plánům přiblížila?
4. Využila jste či využíváte své školní znalosti v zaměstnání?

Tematická oblast č. 3 : Profesní dráha

Nyní bych Vám ráda položila některé specifitější otázky týkající se Vaší profesní dráhy s důrazem na Vaši současnou pozici.

1. Popište stručně Vaše profesní začátky.
2. Popište náplň práce na své současné pozici.
3. Musela jste o svou současnou pozici usilovat nebo Vám byla nabídnuta?

4. Je Vaším přímým nadřízeným muž nebo žena? Jaká je vaše vzájemná spolupráce?
5. Jak veliký tým pracovníků vedete?
6. Kolik je v něm mužů a kolik žen? Jak jsou přibližně staří? Jakou mají ve srovnání s Vámi kvalifikaci/ délku praxe?
7. Vybíráte si pracovníky do svého týmu sama?
ANO: Jaká jsou Vaše kritéria?
8. Jste s prací svých podřízených spokojená?
ANO: Čím to je?
NE: Co by jste změnila?
9. Existují v rámci pracovního kolektivu i neformální vztahy „mimo kancelář“?
Účastní se všichni? Jak to ovlivňuje vztahy na pracovišti?
10. Uspokojuje Vás Vaše současná práce? Co jste se na této pozici naučila?
11. Čeho by jste chtěla na své současné pozici dosáhnout?
12. Čeho byste chtěla ve své profesní dráze dosáhnout? Jaká jsou Vaše kariérní očekávání?

Tematická oblast č. 4 : Problematika genderu v zaměstnání

Problematika genderu („rodovosti“), neboli rozdílnosti mezi muži a ženami v sociokulturním kontextu, se stává stále více předmětem zájmu. Se vstupem do EU slýcháme stále častěji s tímto tématem spojené heslo, propagující „rovné příležitosti“. Následující otázky jsou směřovány k Vaším zkušenostem s touto problematikou.

1. Jak vnímáte rozdílnost mezi muži a ženami v pracovním prostředí?
2. Setkala jste se někdy s tím, že by při přijímacím pohovoru před Vámi dali přednost stejně (či méně) kvalifikovanému kandidátovi jen proto, že byl muž?
Setkala jste se někdy při přijímacím pohovoru s diskriminačními otázkami (např. otázky vztahující se k Vaším rodinným plánům, apod.)?
3. Měla jste někdy pocit, že jsou Vaše schopnosti podceňovány? Vysvětlovala jste si to někdy důvodem, že jste žena?
4. Setkala jste se někdy na pracovišti se sexuálním obtěžováním (fyzické či slovní obtěžování, gesta, nevhodné vtipy, apod.)?

5. Pociťovala jste někdy na pracovišti nějaké nevýhody či výhody vůči svým mužským kolegům? Jaké myslíte že mají muži v zaměstnání výhody a jaké ženy?
6. Jaký je početní poměr mezi manažery a manažerkami ve společnosti, kde pracujete?
7. Domníváte se, že zastáváte pozici, která je stejně vhodná pro muže i pro ženy? Proč?
8. Měla jste někdy problém se získáním autority u svých podřízených (mužů i žen) jako žena – manažerka? Domníváte se, že mají muži na manažerských pozicích výhodnější postavení?

Tematická oblast č. 5 : Rodinný/soukromý život versus práce

V této části směřují otázky k problematice skloubení soukromého a pracovního života.

1. Kolik je Vám let?
2. Jaký je Váš stav (jste vdaná, svobodná s partnerem / bez partnera, rozvedená)?
3. Máte děti? Kolik?
4. S kým žijete ve společné domácnosti?
5. Jak řešíte skloubení rodiny/partnerského života a práce? Jak se chystáte tuto oblast řešit do budoucna?
6. Jak rodina/ partner přijímá časovou náročnost Vašeho zaměstnání?
7. Oceňuje rodina/partner Vaše pracovní úspěchy?
8. Jak si rozdělujete péči o domácnost?
9. Kdo má vyšší příjem, vy nebo Váš manžel/partner? Jak s tím zacházíte?
10. Jste-li svobodná a bezdětná, na kdy plánujete svatbu a děti? Na kolik myslíte, že toto rozhodnutí změní Váš život?
11. Jak myslíte, že se změní Váš profesní život?
12. Jak se díváte na rodičovskou dovolenou a jak plánujete její průběh?
13. Domníváte se, že by byl Váš partner ochotný nastoupit na rodičovskou dovolenou?
14. Jak do Vašich rodinných plánů zasahují rodiče, sourozenci a blízké okolí?

15. Ovlivňuje Vás způsob života Vašich vrstevníků?

Tematická oblast č. 6 : Životní styl

Na závěr bych Vám ráda položila několik otázek týkajících se Vašich zájmů a způsobu trávení volného času.

1. Kdy a kde nejraději trávíte dovolenou? Trávíte-li ji s manželem/partnerem, kdo ji vybírá?
2. Jaké jsou Vaše zájmy a kolik času Vám na ně zbývá?
3. Kolik času máte sama pro sebe? Jak trávíte svůj volný čas?